

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti s ručením omezeným
Characteristics and Analysis of Employee Benefits in the Limited Liability Company

Student: Panajotis Chadziandoniu
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Panajotis Chadziandoniu**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti s
ručením omezeným
Characteristics and Analysis of Employee Benefits in the Limited
Liability Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů
 3. Charakteristika obchodní korporace OZO Ostrava s.r.o.
 4. Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní korporaci OZO Ostrava s.r.o.
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracoval samostatně.“

V Ostravě dne 6. 5. 2016



Panajotis Chadziandoniu

Obsah

1 Úvod	5
2 Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů	7
2.1 Definice pojmu zaměstnanecké benefity a jejich význam.....	7
2.1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů	7
2.2 Zaměstnanecké benefity z pohledu historie.....	9
2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů	10
2.3.1 Hledisko daňové a odvodové výhodnosti.....	10
2.3.2 Hledisko úhrnnosti a volitelnosti.....	10
2.3.3 Hledisko charakteru výdajů zaměstnavatele.....	11
2.3.4 Hledisko formy příjmů na straně zaměstnance.....	11
2.3.5 Hledisko věcné	12
2.3.6 Hledisko časové.....	12
2.4 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	13
2.5 Vývoj nabídky zaměstnaneckých benefitů od roku 2010 do roku 2014	13
2.6 Charakteristika jednotlivých zaměstnaneckých benefitů.....	14
2.6.1 Příspěvek zaměstnavatele na stravování.....	14
2.6.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	15
2.6.3 Bezplatné poskytnutí automobilu pro služební i soukromé účely	16
2.6.4 Dny dovolené nad povinný rámec	17
2.6.5 Příspěvky poskytované zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb.....	17
2.6.6 Příspěvky poskytované zaměstnancům ze sociálního fondu	19
3 Charakteristika obchodní korporace OZO Ostrava s.r.o.	21
3.1 Základní údaje společnosti	21
3.2 Historie společnosti	22
3.3 Předmět podnikání.....	22
3.4 Organizační řád společnosti	25
3.5 Provozovny.....	27

3.6	Konkurenční společnosti v regionu	30
3.7	Akce pro veřejnost.....	35
3.7.1	Vzdělávací programy pro základní a střední školy.....	35
3.7.2	Den otevřených dveří	37
3.7.3	Popelářský den	38
3.8	Vize, poslání a hodnoty společnosti OZO Ostrava s.r.o.....	39
3.9	Zaměstnanci.....	41
4	Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní korporaci OZO Ostrava s.r.o.	43
4.1	Analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů společnosti OZO Ostrava s.r.o. ...	43
4.2	Dotazníkové šetření	51
4.3	Vyhodnocení výsledku dotazníkového šetření	52
4.3.1	Vliv poskytovaných zaměstnaneckých benefitů na uzavření pracovní smlouvy	54
4.3.2	Znalost konkrétních poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.....	55
4.3.3	Spokojenost respondentů s konkrétními zaměstnaneckými benefity	56
4.3.4	Postrádané benefity	66
4.3.5	Návrhy na zlepšení	67
5	Závěr	69
	Seznam použité literatury	71
	Seznam zkratk.....	73
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

V době, kdy je kvalifikovaná pracovní síla rozdílovým faktorem v konkurenčních bojích mezi společnostmi, je nutno věnovat dostatečnou péči zaměstnancům, a to zejména z toho důvodu, že pomalu, ale jistě se situace na trhu práce překlápí do pozice, kdy je zaměstnavatel v mnohem nevýhodnější situaci než v letech minulých. Jedním z nástrojů zaměstnavatelů, které pomáhají vytvářet dobré podmínky pro stávající zaměstnance, udržovat fluktuaci na přijatelné míře a motivovat potencionální uchazeče k nástupu do práce, jsou zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity jsou výhody, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nad rámec stanovený v zákoníku práce. Zaměstnaneckým benefitem může být cokoliv, co může zaměstnanec považovat za výhodu, která mu plyne se zaměstnaneckého vztahu. Správně zvolený systém a struktura zaměstnaneckých benefitů je nedílnou součástí dobrého vedení lidských zdrojů, a proto je tato oblast v zájmu personálního managementu všech společností.

Cílem teoretické části bakalářské práce je poukázat na význam zaměstnaneckých benefitů, popsat jejich členění, definovat nejčastější benefity z pohledu právních předpisů a poukázat na daňové a odvodové dopady při jejich poskytování. V praktické části této práce je cílem představit a charakterizovat společnost OZO Ostrava s.r.o. a její systém poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Dalším cílem je vyhodnotit dotazníkové šetření týkající se spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity a doporučit řešení vyplývající ze zjištěných výsledků dotazníkového šetření.

Tato bakalářská práce je rozdělená do tří částí. V první části je nahlíženo na zaměstnanecké benefity z teoretického hlediska, záměrem je popsat a charakterizovat význam těchto výhod. Dále je v této kapitole popsána historie, členění a současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů. V závěru kapitoly jsou popsány vybrané zaměstnanecké benefity z pohledu právních a daňových předpisů.

Druhá část této práce je zaměřena na charakteristiku společnosti OZO Ostrava s.r.o., jsou zde popsány základní informace o společnosti, předmět podnikání, konkurence v oboru, zaměstnanci a jiné. Tato charakteristika slouží k představení společnosti, jejichž zaměstnanci a zaměstnanecké výhody jsou hlavním předmětem praktické části této práce.

Poslední část této práce je praktická část, která se věnuje analýze jednotlivých poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. Dále je zde

vyhodnoceno dotazníkové šetření, jehož účelem je zjistit míru spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity a najít vhodné řešení pro zlepšení situace.

Při zpracování této bakalářské práce byly použity metody deskripce, analýzy a metoda dotazníkového šetření.

2 Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole jsou popsány zaměstnanecké benefity z teoretického hlediska tak, aby sloužily jako základ pro praktickou část, na kterou se celá tato práce zaměřuje. V jednotlivých kapitolách je popsána historie, význam a členění zaměstnaneckých benefitů. Práce se dále zaměřuje na současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů v jednotlivých společnostech České republiky a závěrem rozebírá nejposkytovanější zaměstnanecké benefity.

2.1 Definice pojmu zaměstnanecké benefity a jejich význam

Pojem zaměstnanecké benefity vychází z latinského slova „*Beneficium*“, které představovalo výsadu nebo privilegium určenou jednotlivci či skupině osob. Tento termín byl také využíván v římském právu a byl spojován s dědictvím, později se toto označení používalo ve středověku, kdy zeměpán takto označoval soubor výhod, jež uděloval svým věrným. V dnešní době chápeme slovo „*benefit*“ hlavně jako výhodu, která plyne z účasti v určitém systému. Např. studenti VŠB – Technické univerzity v Ostravě mohou využívat služeb Univerzitní knihovny, na rozdíl od běžné veřejnosti. Studentům univerzity tak plyne určitá výhoda – benefit. [7]

Zaměstnanecké benefity tedy chápeme jako výhody či užitky, které plynou zaměstnancům společnosti ze zaměstnaneckého vztahu. Ve světě je známe pod označením „*Employee benefits*“.

Zaměstnanecké benefity jsou různá plnění peněžní či nepeněžní formou, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci nad rámec mzdy. Zpravidla se neváží na odvedený výkon, ale vyplývají z pouhého faktu, že je zaměstnanec součástí společnosti. Tyto výhody jsou nepovinné a není na ně právní nárok, jsou tedy plně v kompetenci zaměstnavatele, který je využívá zejména k motivaci svých zaměstnanců, což je součástí personální politiky, a k možnosti úspory mzdových nákladů, ta je součástí mzdové politiky. Zaměstnanecké benefity jsou důležitou součástí společnosti a pomáhají utvářet firemní kulturu. Benefity jsou upraveny ve vnitřních předpisech nebo jsou součástí kolektivních smluv jednotlivých společností.

2.1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zvolením správného portfolia poskytovaných zaměstnaneckých benefitů sleduje firma zájmy personální politiky společnosti a také zájmy mzdové politiky společnosti. Je velice

důležité najít ideální poměr tak, aby byly benefity dostatečně motivující pro zaměstnance společnosti a zároveň aby obstály v konkurenci s jinými společnostmi a byly ekonomicky výhodné pro společnost.

Personální politika

Mezi hlavní úkoly a cíle personálních manažerů patří udržení stávajících zaměstnanců, přivedení nových zaměstnanců do společnosti a snížení fluktuace zaměstnanců na co nejnižší míru. Jedním z hlavních nástrojů k dosažení těchto cílů jsou zaměstnanecké benefity.

Každému zaměstnanci náleží za jeho práci peněžní odměna – mzda. V dnešní době to už ale není pouze mzda, co zaměstnanec dostává od zaměstnavatele. Ačkoliv zaměstnanecké benefity se neváží přímo na odvedený výkon, zaměstnanci jsou jimi odměněni za to, že jsou součástí společnosti a vykonávají práci pro společnost. Můžeme tedy říci, že zaměstnanec je za svou práci odměněn jak mzdou, tak také benefity. Zde tedy máme jeden z jasných významů poskytování zaměstnaneckých benefitů, a to je motivace k práci. Tím, že jsou zaměstnanci správně motivováni k lepším výkonům, dochází k lepšímu fungování a výsledkům společnosti. Zlepšuje se vztah zaměstnance k zaměstnavateli, jeho loajalita vůči firmě, a tím se snižuje fluktuace zaměstnanců. Propracovaný benefitní systém neslouží pouze k motivaci stávajících zaměstnanců společnosti, ale také k přilákání nových zaměstnanců, pro které je mnohdy jedním z rozhodovacích kritérií k výběru zaměstnavatele právě propracovaný systém zaměstnaneckých výhod.

Mzdová politika

Jedním z cílů každé společnosti je snižování nákladů. Zvolením správných benefitů je možné snižovat mzdové náklady zaměstnavatele. Ke snižování dochází díky daňovým a odvodovým úlevám, popřípadě daňovým zvýhodněním. Díky tomu je využíváme k daňové, popřípadě odvodové optimalizaci. A proto je velice důležité volit pečlivě benefity, které jsou daňovým výdajem a nebo benefity, u kterých si je zaměstnavatel jistý pozitivním přínosem pro společnost. Naopak benefit, který není daňovým výdajem, a navíc není kladně přijímán zaměstnanci, nepřináší společnosti žádný pozitivní efekt. [8]

2.2 Zaměstnanecké benefity z pohledu historie

Pokud chápeme benefity jako plnění, které vychází z určitého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, můžeme najít v minulosti spoustu takovýchto plnění. Například služebnictvu na hradech a zámcích bylo k jejich pevné mzdě navíc poskytováno zdarma ubytování, strava a ošacení. Samozřejmě v těchto dobách nejde hovořit o zaměstnání, jak tento pojem chápeme v dnešní době, ale určitou paralelu v těchto výhodách nalézt můžeme.

Pokud chceme najít v historii zaměstnanecké benefity, které se podobají dnešním benefitům jak věcně, tak i právně, odkážu na počátek minulého století. V tomto období si zaměstnavatele začali uvědomovat, že péče o své zaměstnance je oboustranně výhodná.

Za největšího průkopníka na našem území v péči o své zaměstnance je považován pan Tomáš Baťa. Věřil, že díky zaměstnaneckým výhodám dosáhne efektivnějšího využívání pracovní doby a vyšší kontroly nad svými zaměstnanci. Zavedl závodní stravování a povinné lékařské preventivní kontroly. Nechal postavit rodinné domky pro své zaměstnance (tzv. Baťovy domky), tím tak stabilizoval pracovní sílu a přilákal nové zaměstnance. Zaměstnanci Baťových závodů měli k dispozici kulturní a sportovní vyžití. Všechny tyto zaměstnanecké výhody vedly ke zvýšení kvality života zaměstnanců, tím tak Baťa upevňoval vztah a posiloval loajalitu svých zaměstnanců k firmě. Dospěl tedy k závěru, že veškerá opatření, která provedl k motivaci svých zaměstnanců, vedla ke zvýšení efektivnosti celého podniku, a tím k maximalizaci zisku. [5]

Někteří autoři datují a spojují vznik zaměstnaneckých benefitů s 2. světovou válkou, kdy v USA byl nedostatek pracovních sil, a vládní regulace zakazovala zvyšovat platy. Společnosti tak měly svázané ruce a nemohly využívat mzdu jako motivační faktor k udržení a získání nových zaměstnanců, a tak tedy začaly poskytovat zaměstnanecké benefity. Např. přispívaly na jídlo v závodních jídelnách, proplácely účty od lékařů, zřizovaly životní pojistky apod.

Není podstatné, kdy a kde byly poprvé zaměstnanecké benefity implementovány do systému odměňování zaměstnanců, důležité je, že se tomu tak stalo. Postupným vývojem dospěli zaměstnavatelé k tomu, že správná péče o své zaměstnance, založená na vhodně zvoleném systému zaměstnaneckých benefitů, je nedílnou součástí dobře fungující a prosperující firmy. Implementování těchto poznatků do praxe vede k prospěchu obou stran, jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se mohou členit podle různých hledisek, například podle:

- hlediska daňové a odvodové výhodnosti,
- hlediska úhrnnosti a volitelnosti,
- hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele,
- hlediska formy příjmů na straně zaměstnance,
- hlediska věcného,
- hlediska časového. [8]

2.3.1 Hledisko daňové a odvodové výhodnosti

Zaměstnanecké benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti dělíme na mimořádně výhodné benefity a benefity s dílčí výhodností:

- mimořádně výhodné benefity – jsou benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Tyto benefity jsou tedy tou nejvýhodnější kombinací z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Jsou pro obě strany mimořádně výhodné;
- benefity s dílčí výhodností – jsou benefity z pohledu zaměstnavatele nebo zaměstnance pouze částečně výhodné. Dochází ke kombinaci situací, které nastávají u výše zmíněných mimořádných benefitů. Např. benefit je na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance je benefit příjmem ze závislé činnosti a není součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Tyto benefity jsou méně výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. [8]

2.3.2 Hledisko úhrnnosti a volitelnosti

Zaměstnanecké benefity z hlediska úhrnnosti a volitelnosti dělíme na úhrnné a volitelné:

- úhrnné (plošné) – zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnanecké benefity pro všechny zaměstnance. Je pouze na jednotlivých zaměstnancích, zda benefity využijí;

- volitelné (cafeteria systém) – zaměstnavatel stanoví balíček benefitů, kdy zaměstnancům jsou přiděleny body, které se z jejich konta odečítají při čerpání jednotlivých benefitů. Zaměstnanec si tak sám určí, které benefity čerpá, a tím si tak tvoří vlastní skladbu benefitů dle jeho preference. Počet bodů, které zaměstnanci obdrží, se může lišit např. podle pracovní pozice, výkonu nebo podle počtu odpracovaných let ve společnosti. U tohoto systému může zaměstnavatel využít služeb společností, které se specializují na správu zaměstnaneckých kont s benefitními body. Zaměstnanec zpravidla obdrží nabitou kartu s body, které jsou peněžními ekvivalenty. S touto kartou může platit za jazykové kurzy, sport, kulturu a jiné benefity. Zaměstnavateli tak odpadá administrativní a organizační zátěž o benefity zaměstnanců. [8]

2.3.3 Hledisko charakteru výdajů zaměstnavatele

Zaměstnanecké benefity z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele dělíme na finanční a nefinanční:

- finanční – zaměstnavatel poskytuje finanční prostředky na benefit (např. peněžní dar k jubileu);
- nefinanční – zaměstnavatel neposkytuje finanční prostředky, tedy nejedná se o finanční výdaj (např. poskytování služebního automobilu pro osobní účely). [8]

2.3.4 Hledisko formy příjmů na straně zaměstnance

Zaměstnanecké benefity z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance dělíme na peněžní a nepeněžní:

- peněžní – zaměstnanec obdrží benefit od zaměstnavatele v příslušné finanční výši (například příspěvek na dovolenou);
- nepeněžní – zaměstnanec neobdrží finanční prostředky, ale dostane benefit ve formě produktu nebo služby (například v oblasti sportu, zdraví, kultury). [8]

2.3.5 Hledisko věcné

Zaměstnanecké benefity z hlediska věcného dělíme na zaměstnanecký vztah související s pracovním zařazením, osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, zdravotní podmínky zaměstnanců, sociální podmínky zaměstnanců a volný čas zaměstnanců:

- zaměstnanecký vztah související s pracovním zařazením – např. příspěvek na dopravu, příspěvek na ubytování. Tyto benefity jsou poskytovány v oblastech se špatnou dopravní obslužností;
- osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců – např. vzdělávací programy, jazykové kurzy;
- zdravotní podmínky zaměstnanců – např. hrazené preventivní lékařské prohlídky u závodního lékaře, poskytnutí vitaminů, očkování, sick days;
- sociální podmínky zaměstnanců – např. poskytnutí půjčky či podpory v obtížné životní situaci;
- volný čas zaměstnanců – např. lístky na kulturní a sportovní akce, poukázky do sportovních center. [8]

2.3.6 Hledisko časové

Zaměstnanecké benefity z hlediska časového dělíme na jednorázové, krátkodobé a dlouhodobé:

- jednorázové (okamžité) – např. bezúročné půjčky, sociální výpomoci;
- krátkodobé – např. příspěvky na stravování a nápoje;
- dlouhodobé – příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. [8]

2.4 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

K pochopení současného stavu a vývojových tendencí v poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnostech v České republice je třeba znát postavení a hlediska všech zúčastněných stran, které se podílejí na utváření současného stavu a trendů. Aktuální stav a trendy jsou závislé na postavení zaměstnavatelů, zaměstnanců a v neposlední řadě také státu:

- zaměstnavatelé – nabízené zaměstnanecké benefity plynou z aktuální ekonomické situace společnosti a také z užitku, které plynou z poskytování benefitů z hlediska daňové a odvodové výhodnosti;
- zaměstnanci – poptávané benefity se liší v jednotlivých hospodářských sektorech, do jisté míry závisí na profesní a mimoprofesionální orientaci;
- stát – snaha státu snižovat počty daňově a odvodově zvýhodněných benefitů. Ze strany státu je vyžadována tzv. daňová symetrie, která má zajistit daňové zvýhodnění jen na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.

V posledních letech se zvyšuje informovanost zaměstnavatelů a zaměstnanců o možnostech využívání zaměstnaneckých benefitů a také o jejich výhodách a současných daňových možnostech. To vede k rostoucí nabídce benefitů ze strany zaměstnanců a zároveň k rostoucí poptávce zaměstnanců po dalších benefitech. V současné době se na prvních místech v České republice objevují hlavně benefity krátkodobě orientované. Právě díky osvětě a proniknutí možností zaměstnaneckých benefitů do povědomí se předpokládá, že v následujících letech se bude situace měnit ve prospěch benefitů dlouhodobých tak, jak je tomu ve vyspělých zemích západní Evropy.

2.5 Vývoj nabídky zaměstnaneckých benefitů od roku 2010 do roku 2014

V letech 2010 až 2014 ING Pojišťovna ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy České republiky prováděla každoroční studii, jejímž cílem bylo zjistit skladbu nabízených zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelů z celé České republiky. Této studii se zúčastňuje každý rok v průměru 145 společností z Čech a Moravy. Z výsledku studie vyplývá, že zaměstnanecké benefity poskytuje 99 % z dotazovaných společností. V průměru poskytují společnosti 10 zaměstnaneckých benefitů. Mezi nejposkytovanější benefity patří mobilní telefon z 89 % a vzdělávání z 81 %. V tabulce č. 2.1 vidíme celý žebříček zaměstnaneckých benefitů seřazený podle toho, kolik procent z dotazovaných společností tento benefit nabízel v roce 2014 svým zaměstnancům. Z tabulky č. 2.1 také můžeme vyčíst, že za posledních pět let

nejvíce vzrostla nabídka vzdělávání o 11 %, věcné dary o 11 % a nabídka příspěvku na životní pojištění o 10 %. Nejvíce stabilním benefitem za posledních 5 let je poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům. Naopak klesá zájem o stravenky a o poskytování pitného režimu. [27]

Tab. 2.1 Zaměstnanecké benefity – vývoj v letech 2010 až 2014

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %
Věcné dary / jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %
Příspěvek na penzijní připojištění	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %
Zdraví (vitaminy, rehabilitace atd.)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30 %	25 %
Flexi – poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %

Zdroj: ING Pojišťovna a Svaz průmyslu a dopravy ČR (vlastní zpracování)

2.6 Charakteristika jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole jsou podrobně charakterizovány nejčastěji poskytované benefity společnostmi v České republice.

2.6.1 Příspěvek zaměstnavatele na stravování

Zaměstnavatel nemá ze zákona udělenou žádnou povinnost přispívat na stravování svých zaměstnanců. Obstarat si stravování je tedy plně v kompetenci zaměstnanců, kteří takto činí na vlastní náklady. Zaměstnavatel má (dle § 236 odst. 1 zákoníku práce) pouze povinnost umožnit svým zaměstnancům, aby si zajistili stravování.

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům přispívat na stravování, které zabezpečují jiné subjekty, např. bufety, restaurace. Tento příspěvek je zpravidla realizován prostřednictvím stravenek. Jedná se o částečně zvýhodněný benefit. Z pohledu zaměstnavatele a jeho daně z příjmu jde o daňový výdaj do limitu až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb. lze příspěvek na stravování uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin.

Z pohledu zaměstnance a jeho daně z příjmu jde o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně (dle § 6 odst. 9 písm. b)). Tento příjem není součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného, jelikož tento příjem je osvobozený od daně z příjmu fyzických osob.

2.6.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o mimořádně zvýhodněný benefit. Jestliže je příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění zakotven ve vnitřním předpise společnosti, kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě, může si zaměstnavatel uplatnit tyto náklady jako daňově uznatelné v plné výši bez limitu.

Zaměstnanec musí splnit určité podmínky, aby byl příspěvek od daně osvobozen. Tyto podmínky jsou uvedeny v § 6 odst. 9 písm. p). Např. ve smlouvě o penzijním připojištění nebo o soukromém životním pojištění musí být sjednána výplata plnění až po 60 kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Dále tyto příspěvky nesmí být poskytnuty zaměstnanci přímo ve finanční podobě, ale musí být převedeny na účet zaměstnance, který je sjednán u pojišťovny. Dle § 6 odst. 9 písm. p) má zaměstnanec stanoven limit 30.000,- Kč ročně na příspěvek (na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění) od zaměstnavatele, který, je-li dodržen, je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a není součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Je-li tento limit překročen, musí zaměstnanec z této částky odvést daň z příjmu fyzických osob. Překročená částka je rovněž součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného zaměstnance (6,5 % SP a 4,5 % ZP) i zaměstnavatele (25 % SP a 9 % ZP). [14]

2.6.3 Bezplatné poskytnutí automobilu pro služební i soukromé účely

Zaměstnavatel má možnost poskytnout zaměstnanci služební vozidlo nejen k služebním účelům, ale také k soukromému využití. Zaměstnanec tak získá možnost dopravovat se do práce automobilem, který po práci může využívat k soukromým účelům. V některých případech smějí vozidlo užívat také rodinní příslušníci.

Z pohledu zaměstnavatele jsou náklady a výdaje plynoucí z poskytování vozidla zaměstnanci daňově uznatelné v plné výši. Patří zde zejména odpisy vozidla, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění apod. Zaměstnavatel musí odvádět vyšší zálohy na zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců, kterým poskytuje vozidlo, a to díky vyšším zdanitelným příjmům zaměstnance plynoucím z navýšení o 1 % z pořizovací ceny vozidla.

Ze strany zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem dle § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1.000,- Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1.000,- Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel poskytnutých pro služební i soukromé účely (dle § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992). Zaměstnanec tedy musí k hrubé mzdě přičíst 1 % z pořizovací ceny automobilu. Tento příjem podléhá dani z příjmu fyzických osob u zaměstnance a také je součástí pro výpočet pojistného zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec má tedy nižší mzdu, než kdyby nevyužíval služebního auta k soukromým účelům. Na druhou stranu zaměstnanec má k dispozici vozidlo, které nemusel pořídit a nemá náklady, které jsou spojeny s údržbou a provozem vozidla, např. silniční daň, dálniční známka, povinné ručení atd. Jediným výdajem, který zaměstnanci vzniká, je úhrada pohonných hmot, které byly

vozidlem spotřebovány k soukromým účelům. Z tohoto důvodu si zaměstnanec vede tzv. knihu jízd, aby se mohly rozlišit náklady na pohonné hmoty, které vznikly při využívání vozidla k služebním a soukromým účelům. V dnešní době jsou vozidla vybavována GPS systémy, zaměstnancům tak odpadá starost s ručním vedením evidence jízd.

2.6.4 Dny dovolené nad povinný rámec

Zákoník práce jasně udává nárok zaměstnance na dovolenou. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku (dle § 212 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.). Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. (dle § 213 odst. 1 Zákon č. 262/2006 Sb.). Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout dny dovolené nad povinný rámec. Ve většině případů se jedná o týden dovolené navíc tedy 5 týdnů dovolené. Zaměstnavatel může zvolit libovolný počet dnů nad povinný rámec. Některé společnosti poskytují svým zaměstnancům zdravotní dny volna, tzv. sick days. Zaměstnanec má k dispozici určitý počet sick days, v případě, že se zaměstnanec necítí dobře, může využít sick day a nepřijít do práce, aniž by navštívil lékaře a přinesl neschopenku. Tyto dny slouží k jinému účelu než klasická dovolená. Z pohledu daňového a odvodového se jedná o dny volna se stejným daňovým a odvodovým dopadem.

Pokud jsou tyto dny volna nad povinný rámec (dovolená, sick days) sjednány v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise společnosti nebo v jiné smlouvě, jedná se o pracovní právní nárok zaměstnance. V tomto případě se jedná ze strany zaměstnavatele o daňově uznatelný výdaj. V případě, že by benefit nebyl pracovní právním nárokem (nebyl by obsažen v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise společnosti nebo v jiné smlouvě), nejednalo by se o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele.

Pro zaměstnance je tento peněžní příjem považován za příjem ze závislé činnosti, podléhá dani z příjmu fyzických osob, je součástí základu daně a také součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

2.6.5 Příspěvky poskytované zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb

FKSP neboli fond kulturních a sociálních potřeb mají povinnost tvořit organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními

samosprávními celky. Dle § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. tvoří základní příděl do FKSP 1 % (2 % v případě státních podniků dle vyhlášky č. 310/1995 Sb.) z ročního objemu nákladů zaúčtovaných na platy (mzdy), náhrady platů (mezd) a odměny za pracovní pohotovost. Společnosti mají povinnost sestavit rozpočet a stanovit způsob čerpání v souladu s platnou vyhláškou. Společnost má povinnost spolurozhodovat o přídělu do FKSP a o jeho čerpání společně s odborovou organizací. Tato povinnost je ukotvena v § 225 zákoníku práce. Rozsah a způsob spolurozhodování není definován a podrobně popsán v žádné vyhlášce, proto je nutné ho definovat v kolektivní smlouvě. Při poskytování plnění se postupuje v souladu se schváleným rozpočtem. Čerpání FKSP je určeno zaměstnancům společnosti a jejich rodinným příslušníkům (manželé, druh, družka, nezaopatřené děti, registrovaní partneři). Poskytnutá plnění jsou limitována zákonem o daních z příjmů, zákonem o pojistném na veřejné zabezpečení a zákonem o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Plnění nad tyto stanovené limity se stávají zdanitelným příjmem zaměstnanců a ve většině případů se z takového plnění platí sociální a zdravotní pojištění. [4]

Organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávními celky se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. Z FKSP poskytují svým zaměstnancům tyto příspěvky (dle § 4 až § 14):

- příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců,
- pořízení hmotného majetku,
- půjčky na bytové účely,
- stravování,
- rekreace a dovolená,
- kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport,
- výměnné akce,
- sociální výpomoci a půjčky,
- penzijní připojištění a doplňkové penzijní připojištění,
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- příspěvek odborové organizaci,
- dary.

Státní podniky řídící se vyhláškou č. 310/1995 Sb. poskytují svým zaměstnancům z FKSP tyto příspěvky (dle § 4 až § 11):

- zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců,
- bytové účely,
- stravování,
- rekreace,
- kultura a tělovýchova,
- sociální výpomoci a půjčky,
- penzijní připojištění,
- příspěvek odborové organizaci,
- dary,
- výměnné akce.

2.6.6 Příspěvky poskytované zaměstnancům ze sociálního fondu

Sociální fond je obdobou fondu kulturních a sociálních potřeb. Tvorba sociálního fondu není povinná, ale dobrovolná. Jeho tvorba záleží čistě na vedení společnosti. Sociální fond může být tvořen všemi obchodními společnostmi a podnikateli. Sociální fond smějí tvořit také obce, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Podmínkou ke tvoření sociálního fondu je dosažení zisku. Sociální fond je tvořen přídělem ze zisku po zdanění, a tudíž není možno výdaje (náklady) na tvorbu sociálního fondu zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů). Na rozdíl od FKSP zaměstnavatel nemá povinnost spolurozhodovat o sociálním fondu s odborovou organizací, a proto je nutností, aby ve společnosti, kde odborová organizace působí, bylo toto ustanovení zakotveno do kolektivní smlouvy. Dále je také nutné zakotvit do kolektivní smlouvy způsob tvorby sociálního fondu a hospodaření s ním. Ve společnosti, kde odborová organizace nepůsobí nebo kde nejsou tato ustanovení zakotvena do kolektivní smlouvy, rozhoduje o tvorbě a hospodaření sociálního fondu vedení společnosti (zaměstnavatel). Ze strany společnosti (zaměstnavatele) je nutné, aby tvorba fondu byla zakotvena v zakladatelských listinách, stanovách nebo aby o tvorbě fondu rozhodla valná hromada nebo jiný orgán k tomu určený. Poskytnutá plnění, podobně jako plnění z FKSP, jsou jistým způsobem limitována zákonem o daních z příjmů, zákonem o pojistném na veřejné zabezpečení a zákonem o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Cokoliv je totiž

zaměstnanci poskytnuto nad tyto limity, stává se zdanitelným příjmem zaměstnance a většinou se z takového plnění platí sociální a zdravotní pojištění. [4]

Mimo již uvedených zaměstnaneckých benefitů je možno poskytnout zaměstnancům ze sociálního fondu společnosti například tyto příspěvky:

- příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců,
- zápůjčky na bytové účely,
- zápůjčky na překlenutí tíživé sociální situace,
- sociální výpomoci,
- příspěvek odborové organizaci,
- dary zaměstnancům.

3 Charakteristika obchodní korporace OZO Ostrava s.r.o.

Po teoretické části, která se věnovala vymezení a definování zaměstnaneckých benefitů, je následující kapitola zaměřená na charakteristiku společnosti OZO Ostrava s.r.o. Cílem této kapitoly je popsat obchodní společnost, která byla vybrána pro praktickou část této bakalářské práce. Představení společnosti OZO Ostrava s.r.o. pomůže k lepšímu porozumění a orientování při analýze poskytovaných zaměstnaneckých benefitů touto společností, což je hlavním tématem této bakalářské práce.

V této kapitole jsou popsány základní údaje o společnosti, historie společnosti, předmět podnikání, organizační struktura, provozovny, zaměstnanci, výsledky společnosti, účetnictví a PR akce společnosti.

Společnost OZO Ostrava s.r.o. vznikla z bývalé rozpočtové organizace TAZSMO Ostrava a její historie sahá až do roku 1949. Zkratka OZO v názvu společnosti znamená – odvoz a zpracování odpadu, a to je také hlavní náplní, které se společnost OZO Ostrava s.r.o. věnuje. OZO Ostrava s.r.o. poskytuje služby v oblasti odvozu a zpracování odpadu pro občany i pro firmy. OZO Ostrava s.r.o. je jednou z nejvýznamnějších společností ve svém oboru v Moravskoslezském kraji. [21]

3.1 Základní údaje společnosti

Datum zápisu:	2. listopad 1994
Obchodní jméno:	OZO Ostrava s.r.o.
Sídlo společnosti:	Ostrava, Frýdecká 680/444, PSČ 719 00
Registrace:	Obchodní rejstřík Krajského soudu v Ostravě, oddíl C.
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Společník:	Statutární město Ostrava
Základní kapitál:	409 206 000 Kč
IČ:	62300920
DIČ:	CZ62300920

Společnost OZO Ostrava je společnost s ručením omezeným se sídlem v Ostravě, Frýdecká 680/444, PSČ 719 00. Jediným společníkem a zároveň zakladatelem společnosti je statutární město Ostrava. Společnost je zapsána v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, oddíl C, vložka 12647, zápis byl proveden dne 2. listopadu 1994. Zakladatelskou listinu společnosti podepsal tehdejší primátor města Ostravy pan Ing. Evžen

Tošenovský a jeho náměstek pan Ing. Milan Balabán. Základní kapitál nově vzniklé společnosti činil 100 000 Kč, v současné době je hodnota základního kapitálu 409 206 000 Kč. Identifikační číslo společnosti je 62300920 a daňové identifikační číslo je CZ62300920. [10]

3.2 Historie společnosti

Dne 2. listopadu 1994 byla založena společnost OZO Ostrava s.r.o. a pod tímto názvem působí společnost do dnes. Historie předchůdců této společnosti však sahá až do poloviny minulého století, kdy po únoru 1948 byly založeny městské komunální podniky: Dopravní podnik města Ostravy, Stavební podnik města Ostravy, Restaurace a kavárny města Ostravy, Smíšený podnik města Ostravy, Bytová péče a výstavba města Ostravy a Pohřební služby města Ostravy. Právě komunální podnik Pohřební služby města Ostravy se kromě pohřebnictví a zahradnictví staral o odvoz odpadu a úklid města. V té době měl podnik 8 provozoven, 127 zaměstnanců a 16 sadů. Postupně procházel podnik vývojem, který umožnil vznik společnosti OZO Ostrava s.r.o. Roku 1961 nesl podnik název Technické a zahradní služby města Ostravy. O rok později bylo přiděleno společnosti čištění města, tento krok měl za následek značný ekonomický rozvoj podniku. Podnik byl převeden na rozpočtový způsob hospodaření. Největší rozvoj zaznamenal podnik v 70. a 80. letech, kdy se stala součástí podniku provozovna odpadů a zahradnictví v Kunčicích, a také byla provedena rekonstrukce a modernizace zahradnických provozoven v Hošťálkovicích, Kunčicích, Kunčičkách, Vítkovicích a Hrabůvce. Od roku 1985 bylo součástí podniku Střední odborné učiliště v Klimkovicích, kde bylo každoročně vyučováno 350 žáků pro zahradnické povolání. Jedním z hlavních momentů ve vývoji podniku bylo zahájení výstavby Zpracovatelského závodu na tuhý domovní odpad. Tato výstavba byla zahájena roku 1985 a dokončena roku 1990. Roku 1989 byla dosavadní forma podniku zrušena a byl založen státní podnik Technické a zahradní služby města Ostravy, známý také pod zkratkou TAZSMO. Po roce 1990 byla společnost transformována na organizaci příspěvkovou a k 30. 6. 1995 na společnost s ručením omezeným. Název společnosti byl změněn na OZO Ostrava s.r.o., kde zkratka OZO vyjadřuje hlavní poslání podniku – odvoz a zpracování odpadu. [21]

3.3 Předmět podnikání

Předmět podnikání společnosti OZO Ostrava s.r.o. spočívá především v poskytování komplexních služeb v oblasti nakládání s odpady, a to hlavně:

- sběr, svoz, třídění, využívání a odstraňování komunálních odpadů z měst a obcí,

- sběr, svoz, třídění, využívání a odstraňování průmyslových, nebezpečných a živnostenských odpadů,
- výroba náhradního paliva pro cementárny z odpadů,
- třídění, lisování a prodej plastů,
- třídění a prodej skla,
- jímání bioplynu a výroba elektřiny,
- kompostování biologicky rozložitelných odpadů, výroba a prodej zeminového substrátu a kompostu,
- skartace archiválií,
- poradenství a vedení evidence odpadů původců,
- ekologická výchova. [22]

Sběr, svoz, třídění, využívání a odstraňování komunálních odpadů z měst a obcí

Společnost OZO Ostrava s.r.o. je hlavním poskytovatelem komplexních služeb v oblasti sběru, svozu, třídění, využívání a odstraňování komunálních odpadů pro města a obce. Tyto služby poskytuje zhruba pro 400 tisíc obyvatel moravskoslezského regionu. Svozová oblast společnosti OZO Ostrava s.r.o. je tvořena městem Ostrava a 34 městy a obcemi moravskoslezského kraje: Albrechtický, Bílov, Čavisov, Bohuslavice, Darkovice, Děhylov, Dobroslavice, Fulnek, Hať, Horní Lhota, Hladké Životice, Jistebník, Kateřince, Klimkovice, Kozmice, Krmelín, Kujavy, Ludgeřovice, Olbramice, Petřvald, Píšť, Pustějov, Řepiště, Stará Ves nad Ondřejnicí, Studénka, Suchdol nad Odrou, Šenov, Šilheřovice, Tísek, Velká Polom, Velké Albrechtice, Vřesina, Vřesina u Hlučína, Závada, Zbyslavice.

Sběr, svoz, třídění, využívání a odstraňování průmyslových, nebezpečných a živnostenských odpadů

Společnost OZO Ostrava s.r.o. nabízí podnikatelským subjektům širokou škálu služeb v oblasti nakládání s odpady. Jedná se o odběr, využití nebo odstranění odpadů průmyslových či nebezpečných, k tomu slouží třídící linky, plochy i vlastní skládka. Pro nakládání s nebezpečnými odpady má OZO Ostrava s.r.o. sklad nebezpečných odpadů schválený Krajským úřadem. Tento sklad nebezpečných odpadů je zároveň havarijním skladem pro příjem nebezpečných odpadů z mimořádných událostí, zajišťované Hasičským záchranným sborem Moravskoslezského kraje a Centra tísňového volání na území města Ostravy.

Výroba náhradního paliva pro cementárny z odpadů

Společnost OZO Ostrava s.r.o. vlastní výrobní linku na výrobu tuhého náhradního paliva PALOZO II. Toto palivo je certifikováno a jeho kvalita a jakost je kontrolována ve vlastní laboratoři společnosti. Palivo PALOZO II. slouží jako náhrada za černé uhlí při výrobě cementu v cementárnách a vápenkách. Surovinou pro výrobu náhradního paliva jsou spalitelné odpady obsahující plasty, papír, dřevo a textil. Tyto suroviny jsou získávány od podnikatelských subjektů, které využívají svozových služeb společnosti OZO Ostrava s.r.o. Další surovinou pro výrobu paliva PALOZO II. jsou vytríděné spalitelné složky komunálního odpadu, hlavně plasty, dřevo, textil a papír.

Třídění, lisování a prodej plastů

Ze svezeneho separovaného plastového odpadu se na dotřídovací lince třídí materiály vhodné k materiálové recyklaci. Jedná se o PET láhve, které jsou tříděné dle barev, polyetylenové fólie, duté plasty, nápojové kartony a nápojové plechovky. Linka je vybavená lisovacím zařízením, na kterém se recyklovatelné materiály lisují do balíků, a ty se expedují ke konečným zpracovatelům. Nevhodné materiály k recyklaci pokračují dál na linku pro výrobu náhradního paliva – PALOZO II., kde se zpracovávají. Tímto se svezенý odpad využívá beze zbytků.

Třídění a prodej skla

Společnost OZO Ostrava s.r.o. provozuje linku k dotřídování separovaného lahvového skla dle barev. Lahvové sklo, shromažďované ve zvonech rozmístěných v obcích, se sváží vozidly s hydraulickou rukou, následně se ručně třídí na čiré, hnědé a barevné a jednotlivé sorty se odváží k recyklaci do skláren.

Jímání bioplynu a výroba elektřiny

Společnost OZO Ostrava s.r.o. provozuje vlastní skládku odpadů, která se nachází v Ostravě-Hrušově. Tato skládka je vybavena jímáním skládkového plynu. Skládka je vybavená odplyňovacími vrty, odčerpávaný bioplyn se spaluje v kogenerační jednotce a vyrobená elektřina je distribuována do elektrické sítě.

Skartace archiválií

Ke skartaci archiválií využívá OZO Ostrava s.r.o. skartovací stroj Xertex INTIMUS 16.50. Tento stroj slouží k provádění skartací papíru stupně utajení podle NBU – 2 – důvěrné. Prostor skartace je uzamčen a vstup má do něj jen osoba proškolená. Obsluha vkládá ručně do

zařízení papír ke skartaci, očištěný od veškerých kovových částí, nesmí do pracovního prostoru vpustit nepovolané osoby, neboť se může jednat o skartace důvěrných materiálů.

Poradenství a vedení evidence odpadů původců

Pro firmy a organizace, kterým společnost OZO Ostrava s.r.o. zajišťuje komplexní služby při nakládání s odpady, vede na základě požadavku průběžnou evidenci odpadů, dále může pro jejich zaměstnance provádět školení o odpadovém hospodářství, včetně ukázky dalšího zpracování odpadů v provozech OZO Ostrava s.r.o.

Ekologická výchova

Společnost OZO Ostrava s.r.o. přispívá k výchově a osvětě v oblasti správného nakládání s odpady. K tomuto účelu slouží Centrum odpadové výchovy, které pořádá odborná školení, pracovní semináře a exkurze pro zaměstnance firem, organizací a institucí. Dále nabízí širokou škálu vzdělávacích pořadů o nakládání s odpady pro základní a střední školy. Tyto pořady jsou vždy přizpůsobeny věku návštěvníků. Pro vysoké školy pořádají exkurzi na skládku komunálních odpadů a k třídícím a zpracovatelským linkám. Pro širokou veřejnost pořádá osvětové kampaně např. kampaň 3D a jedenkrát za 2 roky Den otevřených dveří, kde si mohou návštěvníci prohlédnout prostory společnosti a svozovou a zpracovatelskou techniku.

3.4 Organizační řád společnosti

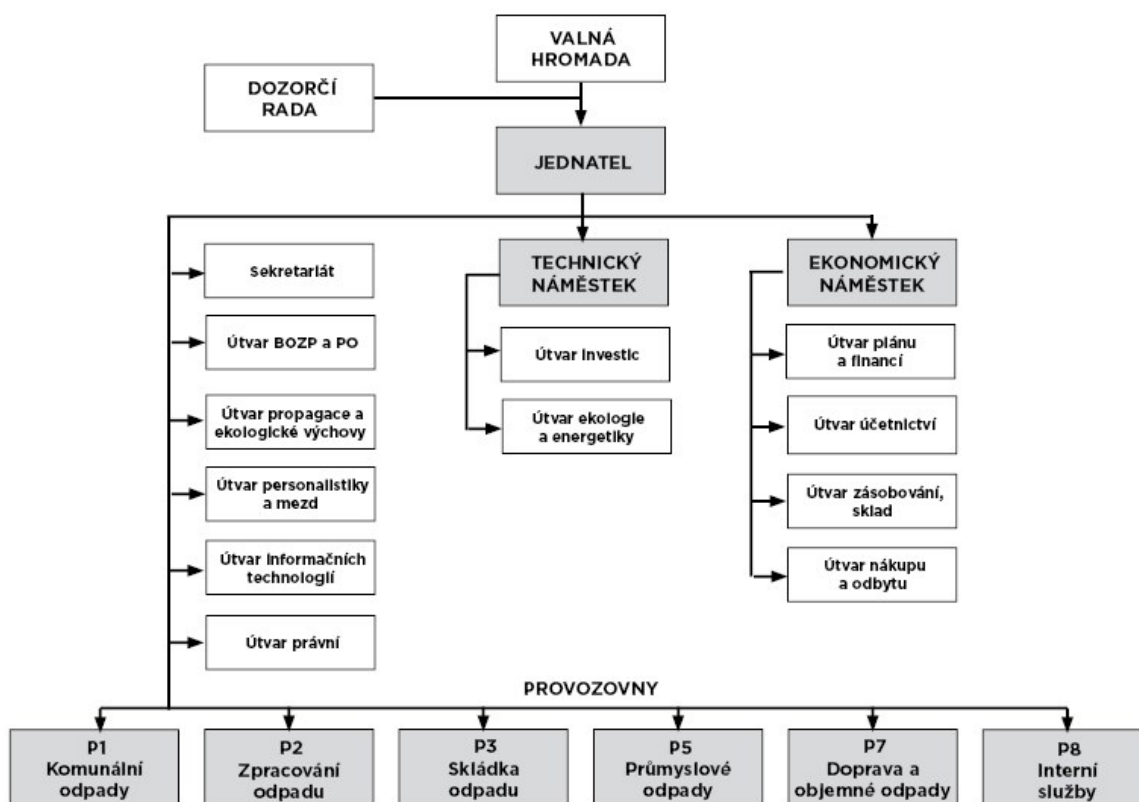
Jediným vlastníkem společnosti OZO Ostrava s.r.o. je statutární město Ostrava. Řídícími orgány společnosti jsou:

- valná hromada,
- dozorčí rada,
- jednatel.

Působnost valné hromady vykonává Rada statutárního města Ostravy. Dozorčí rada je složena z předsedkyně Ing. Simony Piperkové, místopředsedy Bc. Martina Pražáka a členů Ing. Františka Kolaříka, Petra Veselky a Václava Štolby. Jednatel společnosti je pan Ing. Karel Belda, který stojí v čele společnosti. Společnost má dvoustupňový systém řízení: společnost – provozovna. Provozovny tvoří samostatné organizační a ekonomické jednotky a jsou specializovány na jednotlivé činnosti společnosti. Provozovny jsou přímo podřízeny jednatelem společnosti: Provozovna 1 – Komunální odpady, Provozovna 2 – Zpracování odpadu, Provozovna 3 – Skládka odpadu, Provozovna 5 – Průmyslové odpady, Provozovna 7 – Doprava

a objemné odpady a Provozovna 8 – Interní služby. Jednateli společnosti podléhají dva náměstci – náměstek ekonomický a náměstek technický, kteří zodpovídají za své úseky. Ekonomická náměstkyně paní Ing. Iveta Sulková zodpovídá za ekonomický úsek, který je tvořen útvarem plánu, financí a cen, útvarem ekonomiky práce a personálních věcí, útvarem informační soustavy, útvarem nákupu a odbytu, útvarem zásobování a hlavním skladem. Technickým náměstkem je pan Ing. Petr Bielan, jenž zodpovídá za technický úsek, který je tvořen útvarem investic, útvarem ekologie a vodního hospodářství. Dalšími útvary, které podléhají přímo jednateli společnosti, jsou sekretariát, útvar BOZP a PO, útvar propagace a ekologické výchovy, útvar personální a mezd, útvar informačních technologií, útvar právní a útvar řízení kvality a EMS. Společnost má dvoustupňový systém řízení: společnost – provozovna. Provozovny tvoří samostatné organizační a ekonomické jednotky a jsou specializovány na jednotlivé činnosti společnosti. Výše popsané skutečnosti jsou zaznamenány v organizačním schématu společnosti OZO Ostrava s.r.o., který je k vidění na obrázku č. 3.1.

Obr. 3.1 Organizační schéma společnosti OZO Ostrava s.r.o.



Zdroj: <http://www.ozostrava.cz/o-spolecnosti/organizacni-schema>

3.5 Provozovny

Společnost OZO Ostrava s.r.o. uplatňuje dvoustupňový systém řízení: společnost – provozovna. Základní podnikatelskou jednotku ve společnosti jsou provozovny. Provozovny mají své závazné podnikatelské plány, které musí plnit a za jejich plnění jsou zodpovědní vedoucí provozoven. K vykonávání funkce vedoucího provozovny je vedoucí vybaven potřebnými pravomocemi, které mu udělil jednatel společnosti v rámci svých kompetencí. Provozovny nemají svou právní subjektivitu a zastupují společnost pouze v pravomocích jim svěřeným.

Provozovna 1 - Komunální odpady

Provozovna 1 – Komunální odpady sídlí na ulici Slovenská 1/1083 v Ostravě-Přívoze. Vedoucím provozovny je pan Petr Chalupa. Provozovna má 150 zaměstnanců, z toho 9 THP zaměstnanců a 141 dělníků.

Náplň činností Provozovny 1 je:

- pravidelný sběr a svoz komunálních odpadů od obcí, občanů a podnikatelských subjektů prostřednictvím nádob o velikosti 70 l – 5m³,
- obchodní činnost pro oblast pravidelného sběru a svozu komunálních odpadů,
- svoz separovaného odpadu – plast, papír, palivo,
- svoz separovaného odpadu – sklo,
- systém zpětného odběru obalů pro obce.

Provozovna 2 – Zpracování odpadu

Provozovna 2 – Zpracování odpadu sídlí na ulici Frýdecká 680/444 v Ostravě-Kunčicích. Vedoucím provozovny je pan Ivo Stoszek. Provozovna má 28 zaměstnanců, z toho 3 THP zaměstnanců a 25 dělníků.

Náplň činností Provozovny 2 je:

- výroba a prodej náhradního paliva PALOZO,
- sběr, výkup a prodej plastů,
- třídění a prodej skla,
- dotřídování odpadů.

Provozovna 3 - Skládka odpadu

Provozovna 3 – Skládka odpadu sídlí na ulici Bohumínská v Ostravě-Hrušově. Vedoucím provozovny je paní Marina Borečková. Provozovna má 11 zaměstnanců, z toho 4 THP zaměstnanců a 7 dělníků.

Náplň činností Provozovny 3 je:

- skládkování komunálních odpadů,
- technické zabezpečení plochy skládky,
- jímání skládkového plynu a jeho využití,
- technická a biologická rekultivace,
- oprava a údržba areálu skládky,
- čerpání skládkových vod a jejich likvidace,
- montáž a údržba ochranných sítí,
- kompostování a využití kompostu.

Provozovna 5 - Průmyslové odpady

Provozovna 5 – Průmyslové odpady sídlí na ulici Frýdecká 680/444 v Ostravě-Kunčicích. Vedoucím provozovny je pan Petr Janečka. Provozovna má 13 zaměstnanců, z toho 9 THP zaměstnanců a 4 dělníky.

Náplň činností Provozovny 5 je:

- sběr, svoz, využívání a odstraňování odpadů všech skupin a kategorií, jejichž množství se stanovuje vážením, a to odpadů od právnických subjektů a od fyzických osob mimo obecní svozový systém,
- provádění obchodní činností s odpady vhodnými pro výrobu náhradního paliva PALOZO a dalšími odpady dle potřeb společnosti a jejich jednotlivých provozoven,
- provádění obchodní činnosti se zákazníky a s odběrateli odpadů provozovny 5,
- provoz skladu nebezpečných odpadů.

Provozovna 7 - Doprava a objemné odpady

Provozovna 7 – Doprava a objemné odpady sídlí na ulici Frýdecká 680/444 v Ostravě-Kunčicích. Vedoucím provozovny je pan Josef Mart'án. Provozovna má 57 zaměstnanců, z toho 7 THP zaměstnanců a 50 dělníků.

Náplň činností Provozovny 7 je:

- speciální nákladní doprava kontejnery 5 – 40m³,
- osobní doprava,
- provoz stálých sběrných dvorů – Ostrava,
- sběr a svoz velkoobjemových a nebezpečných odpadů pro obce,
- činnost podobná technickým službám pro město Studénka.

Provozovna 8 - Interní služby

Provozovna 8 – Interní služby sídlí na ulici Frýdecká 680/444 v Ostravě-Kunčicích. Vedoucím provozovny je pan Jan Horák. Provozovna má 22 zaměstnanců, z toho 4 THP zaměstnanců a 18 dělníků.

Náplň činností Provozovny 8 je:

- opravy a údržba budov, hal a prostor v areálech společnosti,
- příprava smluv o pronájmu budov, hal a prostor v areálech společnosti,
- pronájem budov, hal a prostor jednotlivým provozovnám společnosti dle jejich požadavků,
- ostraha a úklid budov, hal a prostor společnosti,
- údržba a úklid venkovních ploch, osvětlení,
- kontroly a revize budov a hal včetně příslušenství,
- provoz čistírny odpadních vod v areálech vč. odvodu odpadních vod z areálu,
- provoz a údržba výměňkových stanic v areálech,
- provoz a údržba trafostanic,
- péče o zeleň v areálech,
- provoz a údržba podnikových chat ve Frýdlantu nad Ostravicí vč. jejich pronájmu,
- provozování laboratoře,
- opravy speciálních vozidel na svoz komunálních a velkoobjemových odpadů,
- zásobování náhradními díly pro nákladní speciální vozidla pro celou společnost.

3.6 Konkurenční společnosti v regionu

Historie ostravského regionu je nedílně spjata s těžbou černého uhlí a výrobou oceli. Ostrava je známa jako průmyslová aglomerace České republiky s velkým počtem průmyslových podniků, především podniky na výrobu železa a oceli, koksovny, strojírenské podniky, teplárny, elektrárny a chemičky. Tyto podniky produkovaly velké množství průmyslových odpadů, které přilákaly začátkem 90. let 20. století zahraniční společnosti zabývající se odpadovým hospodářstvím.

Společnost OZO Ostrava s.r.o. má výsadní postavení ve sběru, svozu a odstraňování komunálních odpadů v Ostravě. Toto výsadní postavení si drží především díky tomu, že provozuje zařízení potřebné k nakládání s odpady přímo uvnitř města Ostravy, například největší počet moderní svozové techniky v Ostravě, skládku tuhého komunálního odpadu v Ostravě-Hrušově, třídící linku a linku na výrobu náhradního paliva z odpadů v Ostravě-Kunčicích. Tyto skutečnosti vedou k tomu, že společnost OZO Ostrava s.r.o. má velkou výhodu proti konkurenčním společnostem, a to nejen v poskytování služeb pro město Ostravu a její občany, ale také pro ostatní firmy, živnostníky a jiné subjekty.

Konkurence v regionu je tvořena převážně dceřinými společnostmi velkých nadnárodních firem, které se zabývají nakládáním s odpady. Dále menšími českými regionálními společnostmi a také společnostmi vlastněnými městy, které mají své vlastní podniky k nakládání s odpady, například společnosti typu technických služeb. Mezi nejvýznamnější konkurenty v regionu patří společnosti:

- SITA CZ a.s.,
- Marius Pedersen a.s.,
- FCC Česká republika, s.r.o.,
- AVE CZ odpadové hospodářství, s. r. o.,
- Nehlsen Třinec, s.r.o.,
- Purum s.r.o.,
- RUMPOLD s.r.o.,
- BM servis a.s.,
- Chemická bezpečnost s.r.o.,
- ECOPAK, spol. s r.o.

Společnost SITA CZ a.s.

Společnost SITA CZ a.s. je součástí světové skupiny SUEZ, která byla založena ve Francii v roce 1919 a působí v 70 zemích celého světa. Skupina SUEZ zaměstnává 80 tisíc zaměstnanců a jejich služby využívá zhruba 52 milionů lidí z celého světa. Hlavním cílem skupiny SUEZ je prosazování oběhového hospodářství po celém světě.

V České Republice působí skupina SUEZ Environment od roku 1996, po vstupu na český trh poskytovala skupina SUEZ Environment své služby více než 25 českým firmám a od roku 2000 působí na českém trhu pod názvem SITA CZ a.s. V současné době obsluhuje zhruba 500 měst a obcí české republiky a poskytuje své služby více než 9 700 průmyslovým a komerčním zákazníkům. Hlavní zásadou společnosti SITA CZ a.s. je poskytovat ekologické a bezpečné služby v rámci zpracování a využití odpadů pomocí vyspělých a moderních technologií. Společnost SITA CZ a.s. v současné době zaměstnává zhruba 1200 zaměstnanců.

Hlavní aktivita společnosti SITA CZ a.s. je poskytování komplexních činností v oblasti odpadového hospodářství. Mezi tyto činnosti patří zejména sběr, třídění a recyklace odpadů. Dále kompostování, spalování, skládkování, průmyslová údržba a čištění měst. Společnost SITA CZ a.s. se také zabývá zpracováním nebezpečných odpadů a sanací ekologických zátěží. [26]

Marius Pedersen a.s.

Společnost Marius Pedersen a.s. je dceřinou společností dánské firmy Marius Pedersen, která vznikla roku 1925 a původně se zabývala hlavně výstavbou silnic. Kolem roku 1970 se začala společnost Marius Pedersen zabývat likvidací a využitím odpadů. Nyní se společnost zabývá hlavně nakládáním se všemi druhy odpadů, komplexním řešením pro města a obce v oblasti údržby veřejných prostor a vývojem vlastních technologií na přepravu, zpracování a využití odpadů.

Roku 1991 byla založena společnost Marius Pedersen a.s. a během krátké doby se stala špičkou na českém trhu v oblasti odpadového hospodářství. Marius Pedersen a.s. je společností holdingového typu a působí po celé České republice. Společnost má 57 provozoven a dceřiných společností, zaměstnává více než 2 500 zaměstnanců a je kapitálově propojena se 112 městy a obcemi České republiky.

Hlavním cílem společnosti je poskytnutí komplexních služeb v oblasti odpadového hospodářství v komunální i komerční sféře při maximálně šetrném přístupu k životnímu

prostředí. Dále nabízí služby v oblasti údržby zeleně, údržby komunikací, údržby veřejného osvětlení a facility management. [19]

FCC Česká republika, s.r.o.

Společnost FCC Česká republika, s.r.o. je součástí nadnárodní skupiny FCC Group, která je jednou z nejvýznamnějších evropských firem působících ve střední a jihovýchodní Evropě, zabývajících se nakládáním s odpady a poskytováním komunálních služeb. Skupina FCC Group poskytuje své služby v 8 zemích, obsluhuje zhruba 4,7 milionů lidí a zaměstnává 4 300 zaměstnanců.

V České Republice působila společnost od roku 1992 pod názvem .A.S.A., spol. s r.o., v roce 2006 se stala majitelem skupina FCC Group a od 1. února 2016 došlo ke změně názvu na FCC Česká republika, s.r.o., a to z důvodu sjednocení názvu a loga na evropském trhu. Dnes je největší a nejperspektivnější společností zabývajících se odpadovým hospodářstvím na českém trhu a obsluhuje zhruba 1,2 milionů obyvatel.

Společnost FCC Česká republika, s.r.o. poskytuje komplexní škálu služeb pro obce, podniky a živnostníky v oblasti komplexního odpadového hospodářství. [17]

AVE CZ odpadové hospodářství, s. r. o.

Společnost AVE CZ odpadové hospodářství, s. r. o. je součástí skupiny AVE, která patří mezi nejvýznamnější společnosti zabývajících se nakládáním s odpady v centrální a východní Evropě. Kromě České republiky působí skupina AVE také na Slovensku, v Rumunsku a Ukrajině.

Na území České republiky působí společnost AVE CZ odpadové hospodářství, s. r. o. od roku 1993 a v současné době zaměstnává zhruba 1 700 zaměstnanců.

Mezi hlavní poskytované služby společnosti AVE CZ odpadové hospodářství, s. r. o. v oblasti odpadového hospodářství a nakládání s odpady patří zejména komunální služby, služby pro průmyslové podniky, sanace starých ekologických zátěží a facility management. [13]

Nehlsen Třinec, s.r.o.

Společnost Nehlsen Třinec, s.r.o. je vlastněná městem Třinec a německou holdingovou společností Nehlsen. Společnost Nehlsen má devadesátiletou zkušenost s provozováním firmy zabývajících se nakládáním s odpady. Holding Nehlsen zaměstnává 1 500 zaměstnanců a využívá více než 300 svozových vozidel.

Společnost Nehlsen Třinec, s.r.o. byla založena roku 1996 a navazuje na činnosti, které v minulosti prováděli Technické služby města Třinec. Společnost zaměstnává zhruba 40 zaměstnanců a poskytuje své služby hlavně pro město Třinec a zákazníky z jeho okolí.

Hlavními činnostmi společnosti Nehlsen Třinec, s.r.o. jsou zejména komplexní služby v oblasti s nakládáním s odpady, materiálem a odpadními vodami. Dále se společnost stará o údržbu místních komunikací, veřejného osvětlení a hřbitovů. [20]

PURUM s.r.o.

Společnost PURUM s.r.o. působí na území České republiky od roku 1993 a je součástí holdingu PURUM KRAFT. Společnost PURUM s.r.o. zaujímá přední místo na trhu v oblasti odpadů a sanací ekologických škod. V současné době zaměstnává společnost zhruba 110 zaměstnanců. Kromě České republiky působí také na Slovensku.

Společnost PURUM s.r.o. se zabývá především nakládáním s odpady a nebezpečnými odpady, sanací ekologických zátěží, pozemním stavitelstvím a vodohospodářstvím. Mezi konkrétní činnosti patří zejména svoz a odstranění nebezpečných odpadů, zpracování druhotných surovin, spalování nebezpečných odpadů, skládkování, čištění kanalizací, recyklace odpadů a facility servis. [24]

RUMPOLD s.r.o.

Společnost RUMPOLD s.r.o. vznikla na území České republiky jako dceřiná společnost rakouské firmy RUMPOLD. Roku 2006 se rakouská mateřská společnost RUMPOLD spojila se společností Saubermacher AG, která je jednou z nejvýznamnějších společností v oblasti odpadového hospodářství ve střední a východní Evropě.

Společnost RUMPOLD s.r.o. vznikla roku 1992 v Praze, s postupem času vznikaly další provozovny a hlavně dceřiné společnosti patřící pod skupinu RUMPOLD.

Firmy skupiny RUMPOLD nabízejí svým zákazníkům komplexní služby v oblasti nakládání s odpady jak pro města a obce, tak i pro průmyslové podniky a živnostníky. Společnost klade důraz na materiálové a energetické využití odpadů. Dále poskytuje speciální nabídku v oblasti recyklace elektrošrotu a sanaci starých ekologických zátěží. [25]

BM servis a.s.

Společnost BM servis a.s. byla založena 1. ledna 1993 v návaznosti na usnesení zastupitelstva Města Bohumín. Město Bohumín je jediným vlastníkem společnosti BM servis a.s. Společnost byla založena za účelem zajišťování komplexních služeb v oblasti odpadového

hospodářství pro Město Bohumín. Začátkem roku 1996 rozšířila společnost BM servis a.s. předmět své činnosti o bytové a tepelné hospodářství.

Hlavním cílem společnosti je poskytnout komplexní služby v oblasti odpadového hospodářství pro město Bohumín. Tyto služby jsou tvořeny především svozem odpadu, skládkováním, zneškodňováním a separací tuhého komunálního odpadu. [15]

Chemická bezpečnost s.r.o.

Společnost Chemická bezpečnost s.r.o. byla založena v roce 2001. Tato společnost je ryze česká soukromá firma s hlavním zaměřením podnikání na ochranu životního prostředí.

Hlavním cílem společnosti je likvidace chemických látek z průmyslových provozů, například toxických látek, karcinogenů a pesticidů. [18]

ECOPAK, spol. s r.o.

Společnost ECOPAK, spol. s r.o. byla založena 1. března 1995 jako společnost obchodující s papírenskými komoditami. Postupem času se společnost začala úzce profilovat v nákupu, prodeji a zprostředkování sběrového papíru v rámci tuzemských papíren.

V současné době je společnost ECOPAK, spol. s r.o. plně specializována na zpracování velkoobjemových odpadů. [16]

3.7 Akce pro veřejnost

Společnost OZO Ostrava s.r.o. je velice aktivní v oblasti PR akcí v regionu. Snaží se poskytovat osvětu v oblasti nakládání s odpady a také štědře podporuje a přispívá na veřejně prospěšné aktivity v regionu.

Za účelem výchovy a osvěty v oblasti nakládání s odpady je ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. zřízeno Centrum odpadové výchovy, které spadá pod útvar propagace a ekologické výchovy. Centrum odpadové výchovy bylo založeno v březnu roku 2003, od té doby se stará o PR společnosti a činí tak především prostřednictvím environmentální výchovy, vzděláváním a osvětou občanů svozové oblasti OZO. Centrum odpadové výchovy cílí především na mládež navštěvující základní a střední školy prostřednictvím vzdělávacích programů. Pro studenty vysokých škol pořádá odborné exkurze a pro ostatní občany svozové oblasti OZO Ostrava s.r.o. organizuje pravidelné dny otevřených dveří a jiné osvětové akce.

Dále společnost OZO Ostrava s.r.o. poskytuje finanční podporu různým kulturním, odborným, sportovním a charitativním akcím v regionu. V roce 2015 poskytla podporu v celkové částce 2 446 000 Kč na tyto akce: Beats for Love, Colours of Ostrava, Dance World Ostrava, Den Země Ostrava, Dolní oblast Vítkovice, Dream Factory, FC Baník Ostrava, HC Vítkovice, Janáčkův máj, Komunitní zahrada Tržnice, Kongres starostů a primátorů, Letní festival kultury, Letní shakespearovské slavnosti, Mobilní hospic Ondrášek, Ostravské výstavy, Ostravský veletrh hraček, SAREZA, Stará Aréna, T-film Ostrava, TJ Sokol Klimkovice, TJ Stará Ves, Třebovický koláč, Vánoční kluziště a příspěvek na plesy městských obvodů a obcí. Společnost OZO Ostrava s.r.o. je velice aktivní a štedrá také v oblasti filantropie. V roce 2015 poskytla dary v celkové částce 3 000 000 Kč těmto organizacím: FC Baník Ostrava, HC Vítkovice Steel, FC Vítkovice, Charita sv. Alexandra. Společnost OZO Ostrava s.r.o. věnovala na podporu veřejně prospěšných aktivit v Moravskoslezském kraji v roce 2015 2,5 % z ročního obrátu.

3.7.1 Vzdělávací programy pro základní a střední školy

Centrum odpadové výchovy poskytuje řadu vzdělávacích programů pro základní a střední školy sídlící ve svozové oblasti společnosti OZO Ostrava s.r.o. Vzdělávací programy jsou přizpůsobeny věku návštěvníků a z nabídky kurzů je si možno vybrat kurzy od 1. třídy základní školy až po kurzy pro střední školy. Výukové programy probíhají v prostorách areálu OZO Ostrava s.r.o. ve speciální učebně Centra odpadové výchovy určené právě k těmto

programům. Zájemci o kurz mohou svou třídu přihlásit prostřednictvím internetového formuláře, který je k dispozici na webových stránkách společnosti OZO Ostrava s.r.o. Součástí výukových programů je také exkurze po prostorách společnosti. Účastníci exkurze navštíví třídící linku, linku na výrobu alternativního paliva, třídící linku skla, sklady nebezpečných odpadů a venkovní plochy areálu společnosti. V roce 2015 navštívilo tyto kurzy 5 405 dětí ze všech škol svozové oblasti společnosti OZO Ostrava s.r.o. [19]

Centrum odpadové výchovy nabízí základním a středním školám tyto vzdělávací programy:

- Popelnice v barvách duhy,
- Ozíci a Skládkoobr,
- Honzovy rady jak na odpady,
- Kam s ním?,
- Odpady zbavené otazníků,
- Kde končí odpady.

Popelnice v barvách duhy

Výukový program Popelnice v barvách duhy je určen pro děti 1. třídy základních škol a trvá 2 hodiny. Cílem tohoto výukového programu je naučit děti hravou formou, jak rozpoznat jednotlivé druhy odpadů – sklo, papír, plast – a naučit je správně tyto odpady třídit.

Ozíci a Skládkoobr

Výukový program Ozíci a Skládkoobr je určen pro děti 2. a 3. třídy základních škol a trvá 2,5 hodiny. Děti se naučí za pomoci písniček, ve kterých vystupují upravené pohádkové postavy – skřítki Ozíci a Skládkoobr, jak nebýt lhostejný k životnímu prostředí, jak zacházet správně s odpady a nevytvářet nelegální skládky.

Honzovy rady (jak na odpady)

Výukový program Honzovy rady (jak na odpady) je určen pro děti 4. a 5. tříd základních škol a trvá 2,5 hodiny. V tomto výukovém programu lektori radí dětem, jak naučit dospěláky správně zacházet s odpady a třídit je.

Kam s ním?

Výukový program Kam s ním? je určen pro děti 6. a 7. tříd základních škola a trvá 2,5 hodiny. K promítání tohoto výukového programu je využito technologie 3D. Zúčastněné děti se s pomocí lektorů zamyslí nad obsahem plného kontejneru na směsný odpad.

Odpady zbavené otazníků

Výukový program Odpady zbavené otazníků je určen pro děti 8. a 9. tříd základních škol a trvá 2 hodiny. K promítání tohoto výukového programu je využito technologie 3D. Cílem tohoto výukového programu je představit dětem systém nakládání s odpady v regionu.

Kde končí odpady

Výukový program Kde končí odpady je určen pro studenty středních škol a trvá 2 hodiny. K promítání tohoto výukového programu je využito technologie 3D. Studenti společně s lektory porovnávají klady a zápory různých způsobů nakládání s odpady.

3.7.2 Den otevřených dveří

Hlavní akcí, která má přiblížit činnosti a cíle společnosti OZO Ostrava s.r.o., je den otevřených dveří, který se pořádá od roku 2008 v areálu OZO Ostrava s. r. o v Ostravě-Kunčicích. Doposud bylo uskutečněno šest dnů otevřených dveří, a to v letech 2006, 2007, 2008, 2010, 2012 a 2014. Vedení společnosti společně s útvarem propagace a ekologické výchovy rozhodlo, že den otevřených dveří bude pořádán pravidelně jednou za 2 roky, a to v každém sudém roce. V lichých letech bude pořádán Popelářský den mimo areál OZO Ostrava s.r.o.

Den otevřených dveří má za úkol představit společnost OZO Ostrava a její zázemí. Návštěvníci mohou nahlédnout téměř do všech částí areálu, a udělat si tak představu o společnosti. Návštěvníkům jsou k dispozici průvodci z řad zaměstnanců společnosti, kteří provádí návštěvníky po areálu, kde je možno nahlédnout do prostor třídící linky, linky na výrobu alternativního paliva, třídící linky skla, skladů nebezpečných odpadů a projít venkovní plochy areálu společnosti. Dále si návštěvníci mohou prohlédnout veškerou svozovou techniku, především popelářské vozy všech používaných typů. Pro dospělé návštěvníky jsou připraveny různé exkurze, kde se dozvědí, jak se třídí různé typy plastových obalů, nápojových kartonů a kovových obalů či jak funguje nová linka na výrobu paliva. Pro návštěvníky je také připravená prezentace, ve které se dozvědí pár základních informací o společnosti OZO Ostrava s.r.o., dále zajímavosti o odpadech, například kolik se vyprodukuje komunálního odpadu za rok, kolik plastů a jiné zajímavé statistiky. Pro děti jsou připraveny různé soutěže, které mají mimo jiné osvětový podtext v oblasti třídění a nakládání s odpady. Poslední den otevřených dveří se v areálu OZO Ostrava s.r.o. uskutečnil dne 7. června 2014. Den otevřených dveří navštívilo přes 3 000 lidí.

3.7.3 Popelářský den

Dne 3. října 2015 se v areálu Trojhalí Karolína v centru Ostravy uskutečnila pro širokou veřejnost propagační akce společnosti OZO Ostrava s.r.o. s názvem Popelářský den. Vedení společnosti se rozhodlo pro uskutečnění Popelářského dne namísto klasického dne otevřených dveří, který probíhá co dva roky, a to z důvodu přiblížení akce blíže návštěvníkům, a to do centra města. Prostory Trojhalí Karolína bylo vybráno především pro svoji dobrou dostupnost dopravními prostředky městské hromadné dopravy a umístěním v těsné blízkosti nákupního centra ve středu Ostravy.

Popelářský den začal ve 13 hodin slavnostní jízdou popelářských vozů, které projely centrem Ostravy a zastavily u Trojhalí Karolína. Poté byly popelářské vozy k dispozici k prohlídce všem návštěvníkům. Uvnitř Trojhalí probíhaly nejrůznější soutěže, které měly zábavnou formou poskytnout dětem osvětu v oblasti třídění odpadů. Dále se návštěvníci akce mohli nechat vyfotografovat na stupačce popelářského vozu a odnést si cenný suvenýr. K dispozici byly také reklamní předměty společnosti OZO Ostrava s.r.o., které si mohli návštěvníci zakoupit za symbolické ceny. Vyvrcholením celé akce byl v 19 hodin koncert ostravské kapely Buty.

Popelářský den se vydařil, spokojení byli návštěvníci všech věkových skupin – děti i dospělí. Akce přilákal zhruba 5 000 návštěvníků, kteří si užili den plný zábavy. Značka společnosti OZO Ostrava s.r.o. se tak opět vryla do povědomí přítomným občanům regionu.

3.8 Vize, poslání a hodnoty společnosti OZO Ostrava s.r.o.

Společnost OZO Ostrava s.r.o. si definovala jasné pojmy, které jsou základními předpoklady úspěšného nasměrování a rozvoje společnosti do budoucna. Tyto pojmy jsou prezentovány majitelům, zaměstnancům a zákazníkům společnosti prostřednictvím grafického schématu, které je znázorněno na obrázku č. 3.2. Vedení společnosti má jasnou představu o tvorbě základních strategických směrů a cílů. Definovanými pojmy jsou:

- vize,
- poslání,
- hodnoty.

Vize

Definování pojmu vize přineslo společnosti odpověď na otázku, jakým směrem společnost směřuje a kam ji chce vedení společnosti dovést. Společnost si jasně stanovila cíl a směr, jakým se bude v budoucnu ubírat. Společnost OZO Ostrava s.r.o. usiluje o to, být regionálním lídrem v oblasti nakládání s odpady a snaží se o aplikování špičkových a efektivních metod zpracování a využívání odpadů.

Poslání

Pojem poslání slouží k tomu, aby určil smysl, za kterým je společnost OZO Ostrava s.r.o. založena. Dále říká proč, co a pro koho společnost dělá svou činnost. Hlavním posláním společnosti je poskytnout všestrannou službu občanům města Ostravy, místnímu regionu a podnikatelské sféře v oblasti nakládání s odpady.

Hodnoty

Určené hodnoty říkají, jaké zásady přijala společnost za vlastní. Tyto hodnoty tvoří mantinely činnosti společnosti OZO Ostrava s.r.o. Za nejdůležitější hodnoty si společnost OZO Ostrava s.r.o. určila:

- VĚRNÝ ZÁKAZNÍK,
- JÁ! TÝM!! OZO!!!,
- ČISTÁ BUDOUCNOST,
- SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST. [8]

Hodnoty společnosti OZO Ostrava s.r.o. jsou znázorněny na schématu v obrázku č. 3.2.

Obr. 3.2 Hodnoty společnosti OZO Ostrava s.r.o.



Zdroj: OZO Ostrava s.r.o. Vize, poslání a hodnoty 2015

VĚRNÝ ZÁKAZNÍK

Společnost OZO Ostrava s.r.o. se především orientuje na zákazníky a jejich potřeby. Společnost jedná vstřícně, srozumitelně a korektně. Plní sliby a závazky. Jednou z hlavních hodnot je kvalita poskytovaných služeb, v poskytování služeb se společnost snaží být pružná a spolehlivá.

JÁ! TÝM!! OZO!!!

Společnost OZO Ostrava s.r.o. se snaží vštěpovat svým zaměstnancům pocit, že jsou členy vítězného týmu, a že každý zaměstnanec má svůj podíl odpovědnosti na výsledcích společnosti. Zaměstnanci společnosti jsou její konkurenční výhodou a zvyšují hodnotu značky OZO!!!

ČISTÁ BUDOUCNOST

Čistá budoucnost je pro společnost OZO Ostrava s.r.o. naprosto klíčová, snahou společnosti je především dbát na životní prostředí. Snahou společnosti je využívat odpad jako materiál pro další výrobu. Společnost OZO Ostrava s.r.o. používá vyspělou techniku, technologie a postupy.

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

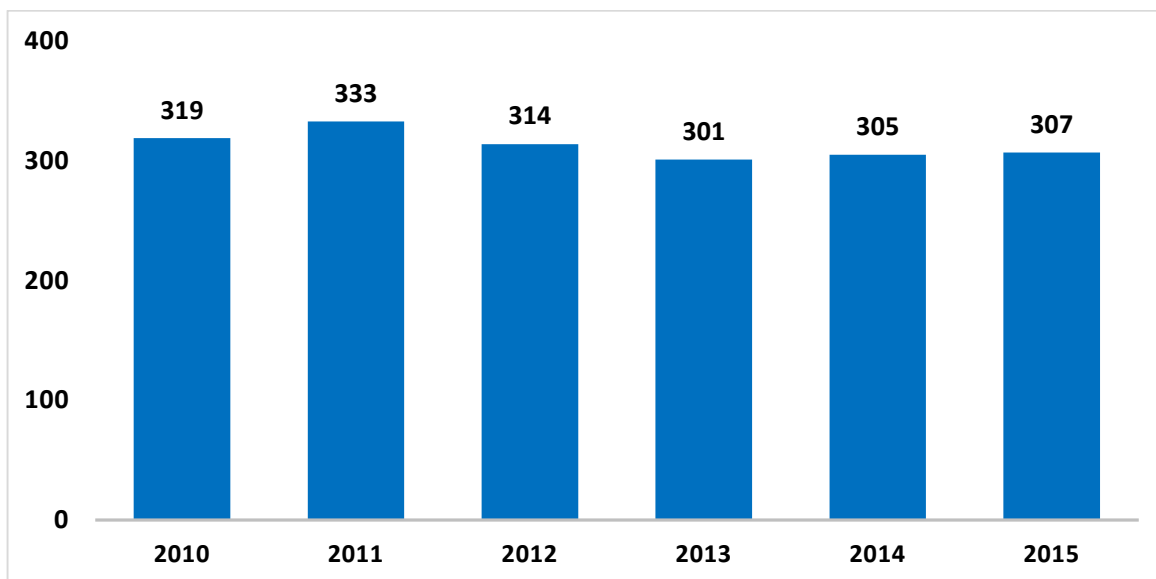
Společnost OZO Ostrava s.r.o. podporuje místní společenské aktivity a je aktivním účastníkem environmentálního rozvoje regionu. Důležitou činností společnosti je vzdělávání veřejnosti a informování o činnostech společnosti. Společnost se snaží o to, aby značka OZO byla nedílnou součástí povědomí Ostravanů.

3.9 Zaměstnanci

Společnost OZO Ostrava s.r.o. zaměstnávala k datu 31. prosince 2015 celkem 307 zaměstnanců. Počet zaměstnanců má za poslední 3 roky vzestupnou tendenci, jak můžeme vidět v grafu č. 3.1. Z grafu č. 3.1 je patrný pokles počtu zaměstnanců v období od roku 2011 do roku 2013, celkový počet 333 zaměstnanců klesl za dva roky o 31 zaměstnanců. Tento propad byl zapříčiněn poklesem zakázek, na který byla společnost nucena zareagovat snižováním stavů. V současné době společnost volí opatrnější strategii v oblasti stavu zaměstnanců, v případě potřeby většího množství pracovních sil využívá brigádníky, kteří pracují ve společnosti na dohodu o provedení pracovní činnosti. Společnost OZO Ostrava s.r.o. se v současné době

nepotýká téměř s žádnou fluktuací zaměstnanců. Zaměstnanci opouštějí společnost převážně z důvodu odchodu do starobního důchodu.

Graf 3.1 Počet zaměstnanců v letech 2010-2015



Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci společnosti jsou tříděni do kategorií podle druhu vykonávané práce, a to do kategorie „THP zaměstnanec“ a „dělník“. Poměr THP zaměstnanců a dělníků v jednotlivých provozovnách společnosti OZO Ostrava s.r.o. je znázorněn v tabulce č. 3.1. Z celkového počtu 307 zaměstnanců je 62 THP zaměstnanců a 245 dělníků.

Tab. 3.1 Rozložení zaměstnanců v provozovnách společnosti OZO Ostrava s.r.o.

Úsek	THP zaměstnanci	Dělníci	THP + Dělníci
Správa společnosti	26	0	26
Provozovna 1	9	141	150
Provozovna 2	3	25	28
Provozovna 3	4	7	11
Provozovna 5	9	4	13
Provozovna 7	7	50	57
Provozovna 8	4	18	22
Celkem	62	245	307

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové mzdové náklady za rok 2014 na účtu 521 – Mzdové náklady činily 109 790 000 Kč. Průměrná mzda za rok 2014 činila 29 802 Kč, došlo tak zhruba k 3 % zvýšení hrubých mezd všech zaměstnanců společnosti. Údaje o výši mzdových nákladů za rok 2015 se zveřejňují ve výroční zprávě, která bude zveřejněna v červnu roku 2016, a proto nebylo možné informace pro tuto bakalářskou práci získat a prezentovat.

4 Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní korporaci OZO Ostrava s.r.o.

Cílem této kapitoly je popsat současnou skladbu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. Nejprve jsou charakterizovány jednotlivé poskytované zaměstnanecké benefity zaměstnavatelem, dále je popsán průběh a výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zjištění spokojenosti části zaměstnanců společnosti OZO Ostrava s.r.o. se skladbou zaměstnaneckých výhod. V poslední fázi této kapitoly jsou navržena doporučení ke změnám v poskytování zaměstnaneckých výhod v návaznosti na výsledky dotazníkového šetření.

4.1 Analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů společnosti OZO Ostrava s.r.o.

Vedení společnosti OZO Ostrava s.r.o. si je vědomo nutnosti dbát o své zaměstnance, a tak poskytuje širokou škálu zaměstnaneckých benefitů. Za rok 2015 investovalo zhruba 18 milionů korun do různých benefitů, společnost tak odměňuje své loajální zaměstnance a snaží se je motivovat k ještě lepším výkonům.

Zaměstnancům společnosti je poskytováno 19 zaměstnaneckých výhod, většina těchto benefitů je ukotvena v kolektivní smlouvě a zbylé fungují na základě nepsaných pravidel vyplývajících z ohleduplnosti zaměstnanců k sobě. Některé zaměstnanecké výhody plynou jen určitým zaměstnancům, a to podle pracovní pozice nebo druhu vykonávané práce. V současné době poskytuje společnost OZO Ostrava s.r.o. tyto benefity:

- podíl na výsledku hospodaření (13. a 14. plat),
- pět dnů dovolené nad zákonný rámec,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- příspěvek na stravování,
- služební mobilní telefon (u vybraných pozic),
- příspěvky na jazykové kurzy (u vybraných pozic),
- poskytnutí pracovního oblečení (u vybraných pozic),
- odměna při pracovním jubileu,
- služební automobil (u vybraných pozic),
- volné či zvýhodněné vstupné na sportovní a kulturní akce,
- zkrácená pracovní doba – 37,5 hodin týdně,
- možnost rekreace ve firemním rekreačním středisku,

- pojištění odpovědnosti za škodu (u vybraných pozic),
- očkování (u vybraných pozic),
- odchodné do starobního a invalidního důchodu
- odměna pro zaměstnance roku,
- firemní akce,
- ocenění dárců krve,
- výhody pro zaměstnance pečující o děti do 15 let.

Podíl na výsledku hospodaření

Podíl na výsledku hospodaření je finanční benefit, kdy je zaměstnancům společnosti OZO Ostrava s.r.o. vyplacen podíl na hospodářském výsledku, při určitých předem stanovených finančních cílech společnosti. Tyto cíle jsou ukotveny v kolektivní smlouvě a hlavním cílem, který musí být splněn, je příznivé plnění výsledku hospodaření za společnost. Výše odměn závisí z 50 % na plnění výsledku hospodaření celkem za společnost a z 50 % na plnění výsledku hospodaření za provozovnu. Při nesplnění plánu výsledku hospodaření provozovny se tato část podílů na výsledku hospodaření snižuje za 1 % nesplnění o 1 % částky na podíly, maximálně o 20 %. Podíl na výsledku hospodaření je při splnění podmínek vyplácen 2x ročně, a to v červenci k výplatě za měsíc červen a v prosinci k výplatě za měsíc listopad. Tato skutečnost vede k tomu, že tento benefit je znám lidově jako „13. a 14. plat“. O výši podílu na výsledku hospodaření rozhoduje jednatel společnosti, výše podílů jednotlivým zaměstnancům se odvodí z jejich skutečně vyplacené základní mzdy a výše prémie v rámci fondu pracovní doby v příslušném období. Nárok na podíly nemají zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce a zaměstnanci, kterým bylo uloženo v příslušném pololetí upozornění za porušení pracovní kázně, nebo se dopustili neomluvené absence. Dle kolektivní smlouvy na rok 2016 je objem mzdových prostředků na podíly na hospodářském výsledku stanoven na částku minimálně 6 milionů korun pro rok 2016.

Pět dnů dovolené nad zákonný rámec

Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. mají k dispozici 5 dnů dovolené nad zákonný rámec. Základní výměra dovolené se prodlužuje u zaměstnanců, kteří jsou v evidenčním stavu k 1. 1. příslušného roku, o pět dnů dovolené navíc nad rámec zákonného nároku. Dle § 213, odstavec 1) zákoníku práce má zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené, resp. 20 dní. Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o., kteří jsou v evidenčním stavu k 1. 1. příslušného roku, mají tedy nárok na 5 týdnů dovolené, resp. 25 dnů. Zaměstnanci, kteří

uzavřeli pracovní smlouvu v průběhu příslušného kalendářního roku, mají nárok na poměrnou část dovolené, která činí za celý odpracovaný kalendářní měsíc jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Na dovolenou nemají nárok pracující na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.

Příspěvek na penzijní připojištění

Společnost OZO Ostrava s.r.o. v rámci péče o své zaměstnance poskytuje příspěvek na penzijní připojištění nebo na doplněk penzijního spoření. V případě, že zaměstnanec v daném měsíci neodpracuje plně fond stanovené pracovní doby, je tento příspěvek vypočten ze skutečné výše hrubé mzdy v daném období, a může tak činit max. 10 % z hrubé mzdy zaměstnance. Výše příspěvku a podmínky k získání příspěvku jsou vždy řešeny v kolektivní smlouvě pro aktuální rok. Nárok na příspěvek na penzijní připojištění nebo na doplněk penzijního spoření mají všichni zaměstnanci pracující v hlavním pracovním poměru. Nárok na příspěvky nemají zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Aby mohl být zaměstnancům přiznán příspěvek, musí být zaměstnancem společnosti OZO Ostrava s.r.o. nepřetržitě 1 kalendářní rok a musí mít uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. V případě, že nemá, musí si uzavřít novou smlouvu. Dále si zaměstnanec musí hradit z vlastních prostředků nejméně 100 Kč za měsíc a musí předložit doklad o zaplacení mzdové účtárně. Příspěvek od zaměstnavatele na doplněk penzijního spoření se nezahrnuje do hrubé mzdy a je, až do výše 50 000 Kč ročně, osvobozen od daně z příjmu zaměstnance a od zdravotního a sociálního pojištění.

Příspěvek na stravování

Zaměstnancům společnosti OZO Ostrava s.r.o. jsou poskytovány stravenky o nominální hodnotě 80 Kč. Zaměstnavatel hradí 55 % z nominální hodnoty stravenky, to je 44 Kč. Zaměstnanci je sražena zbylá část ze mzdy, to je 36 Kč za jednu stravenku. Na stravenky vzniká zaměstnancům nárok, pokud délka jeho odpracované směny přesáhne 3 hodiny. Nárok na stravenky vzniká všem zaměstnancům společnosti OZO Ostrava s.r.o. pracujícím v hlavním pracovním poměru a také zaměstnancům pracujícím na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Společnost OZO Ostrava s.r.o. neprovozuje závodní jídelnu, ale poskytuje své prostory externí společnosti, která provozuje v areálu společnosti kantýnu. Kantýna se nachází v areálu společnosti OZO Ostrava s.r.o. na ulici Frýdecká v Ostravě-Kunčicích. Kantýnu provozuje od 1. prosince 2015 společnost Time Off Cafe s.r.o. Kantýna je přístupna všem zaměstnancům společnosti, ti zaměstnanci, kteří pracují mimo areál v Ostravě-Kunčicích, mohou využít libovolných restauračních zařízení díky univerzálním stravenkám.

Služební mobilní telefon

Služební mobilní telefon je zaměstnanecký benefit, který je poskytován pouze vyhrazené skupině zaměstnanců. Tuto skupinu tvoří zejména zaměstnanci, kteří potřebují mobilní telefon ke komunikaci s jinými zaměstnanci nebo ke komunikaci se zákazníky. O přidělení mobilního telefonu pro další pracovníky rozhoduje na základě žádosti vedoucího provozovny nebo vedoucího útvaru ředitel společnosti. Ředitel společnosti stanovuje zaměstnancům finanční limit, který se odvíjí od pracovní náplně na dané pozici. Při překročení finančního limitu je zaměstnanci překročená částka sražená ze mzdy v plné výši. Zaměstnanci, kteří mají k dispozici služební mobilní telefon, jej můžou používat i k osobním účelům, jsou pouze omezeni stanoveným finančním limitem. Pokud ho překročí, musí ho uhradit.

Příspěvky na jazykové kurzy

Společnost OZO Ostrava s.r.o. poskytuje vybraným zaměstnancům možnost výukových jazykových kurzů. Tyto kurzy jsou určeny pro vyšší a střední management a obchodní zástupce společnosti. O nároku na jazykový kurz rozhoduje ředitel společnosti. Vybraným zaměstnancům není poskytnut příspěvek ani poukaz na jazykový kurz, ale je mu přímo zajištěn kurz prováděný externím lektorem jazyků přímo v areálu OZO Ostrava s.r.o. v Ostravě-Kunčicích ve školicí místnosti. Kurz trvá zpravidla 90 minut 1x týdně po dobu 10 měsíců a zaměstnanec ho musí absolvovat mimo pracovní dobu. Za rok 2015 byly jazykové kurzy poskytnuty 13 zaměstnancům společnosti.

Poskytnutí pracovního oblečení

Zaměstnancům na vybraných pracovních pozicích je poskytováno zdarma pracovní oblečení. Toto oblečení je vybíráno na základě prověření vhodnosti v provozu. Mezi zaměstnance, kterým je oblečení poskytováno, patří zejména pracovníci svozu, dělníci, automechanici a zaměstnanci pracující v laboratořích. Sadu oblečení pro zaměstnance svozu tvoří montérky, bunda, mikina, tričko, nátlník, podvlíkačky, čepice, ponožky a pracovní obuv. Zaměstnancům pracujícím ve venkovních podmínkách je zdarma poskytnuta sušárna pracovních oděvů a obuvi.

Odměna při pracovním jubileu

Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. jsou odměňováni za loajalitu vůči společnosti peněžitou odměnou. Zaměstnanci obdrží peněžitou odměnu po dovršení 20 let trvání pracovního poměru ve společnosti OZO Ostrava s.r.o., s tím, že se započítává i délka pracovního poměru v organizacích TAZSMO a OZO, příspěvková organizace. Na peněžitou odměnu mají pak tito zaměstnanci nárok za každých dalších 5 let strávených v pracovním poměru ve společnosti. V tabulce č. 3. 1 je popsána výše jednotlivých odměn za dobu strávenou v pracovním poměru ve společnosti OZO Ostrava s.r.o.

Tab. 3.1 Odměňování zaměstnanců na základě odpracovaných let ve společnosti

Počet odpracovaných let ve společnosti OZO Ostrava s.r.o.	Částka
20 let v pracovním poměru	1 000 Kč
25 let v pracovním poměru	2 000 Kč
30 let v pracovním poměru	3 000 Kč
35 let v pracovním poměru	4 000 Kč
40 let v pracovním poměru	5 000 Kč
45 let v pracovním poměru	6 000 Kč
50 let v pracovním poměru	7 000 Kč

Zdroj: Kolektivní smlouva 2016 (vlastní zpracování)

Služební automobil

Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o., kteří využívají k výkonu práce osobní automobil, mají možnost ho využívat i k soukromým účelům. Zaměstnancům je každý měsíc sražena ze mzdy částka za spotřebované pohonné hmoty k soukromým účelům včetně DPH. Mezi tyto zaměstnance patří ředitel společnosti, náměstci ředitele, vedoucí provozoven, obchodní zástupci a mistři provozovny 1 – Komunální odpady. Tito zaměstnanci musejí podepsat smlouvu o užívání svěřeného služebního vozidla, a zavazují se tak k určitým povinnostem, například provádět základní údržbu a udržovat vozidlo v čistotě. Vozidla jsou havarijně pojištěna a při zaviněné nehodě vzniká zaměstnanci spoluúčast na škodě ve výši 10 % z celkové škody spáchané na služebním vozidle, minimálně však 1 000 Kč.

Volné či zvýhodněné vstupné na sportovní a kulturní akce

Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. mají nárok na volné či zvýhodněné vstupné na akce pořádané partnerskými organizacemi, například Národní divadlo moravskoslezské, Dolní oblast Vítkovice, HC Vítkovice Steel, FC Baník Ostrava, Colours of Ostrava a jiné. Na zvýhodněné vstupné mají nárok všichni zaměstnanci společnosti, kteří si o vstupenky zažádají. Na volné vstupné, vzhledem k omezenému počtu, mají nárok přednostně ti

zaměstnanci, kteří volné vstupné v minulosti nevyužili. Volné vstupenky se týkají akcí FC Baníku Ostrava, HC Vítkovice Steel a Národního divadla moravskoslezského. Přerozdělování volných lístků funguje na základě ohleduplnosti zaměstnanců k sobě.

Zkrácená pracovní doba – 37,5 hodin týdně

Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. mají zkrácenou pracovní dobu o půl hodiny za den. Klasickou 8hodinovou směnu mají zkrácenou o půl hodiny, tudíž se zaměstnancům počítá do směny i povinná 30 minutová přestávka na oddech a oběd. Dle § 88, odstavec 1) zákoníku práce má zaměstnanec nárok na 30 minutovou přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka slouží k oddechu a k možnosti zaměstnance se najíst. Zaměstnavatel není povinný proplácet tuto přestávku, je jenom na něm, zda poskytne svým zaměstnancům benefit v podobě proplacení této pauzy, a tím tak zkrátí trvání jejich směny. Týdenní fond pracovní doby všech zaměstnanců na všech provozovnách činí 37,5 hodiny.

Možnost rekreace ve firemním rekreačním středisku

Společnost OZO Ostrava s.r.o. vlastní nemovitosti sloužící k rekreaci svých zaměstnanců. Firemní rekreační středisko se nachází na úpatí hory Ondřejník ve Frýdlantě nad Ostravicí. Rekreační středisko je tvořeno dvěma chatami s kapacitou 6 lůžek v každé chatě. Součástí rekreačního střediska je rozlehlá zahrada s hřištěm na míčové hry a s místy pro parkování. Rekreační středisko se nachází v Beskydech a je to vhodné místo pro podnikání pěších túr. Návštěvníci mohou podniknout také návštěvu nedalekého koupaliště ve Frýdlantě nad Ostravicí. Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. mohou využívat firemní chaty po dobu celého roku, avšak v prázdninových měsících je maximální stanovená doba na 1 zaměstnance 7 kalendářních dnů. V těchto měsících je zvýšený zájem o návštěvu rekreačního střediska, a tak může probíhat losování, které určí, který se zaměstnanců v daném termínu dostane chatu k dispozici. O správu firemního rekreačního střediska se stará provozovna 8 – Interní služby, která má za úkol správu obou nemovitostí. Cena pronájmu rekreační chaty se liší a je jiná v topné a netopné sezoně. V topné sezoně je cena za 1 den pronájmu chaty 350 Kč a v ostatních měsících je cena chaty za 1 den pronájmu 300 Kč. Celková cena za pronájem chaty se hradí předem v hotovosti do pokladny provozovny 8 – Interní služby. Na rekreaci ve firemním rekreačním středisku mají nárok všichni zaměstnanci pracující v hlavním pracovním poměru. Zaměstnancům pracujícím na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce nevzniká nárok na rekreaci ve firemním rekreačním středisku.

Pojištění odpovědnosti za škodu

Všem zaměstnancům společnosti OZO Ostrava s.r.o., kteří vykonávají funkci řidiče nebo jsou evidováni na personálním oddělení jako řidič z povolání, je hrazeno pojištění odpovědnosti za škodu. Pojistné je hrazeno vždy jednorázově k datu 1. 7. příslušného roku. Zaměstnanci, kterému vznikl nárok na toto pojištění, bude výše uhrazeného pojistného zdaněno spolu se mzdou po provedení úhrady pojišťovně. Zdaněná částka bude odpovídat celkové výši sjednaného pojistného.

Očkování

Zaměstnanci společnosti, kteří jsou vystavováni riziku nákazy žloutenkou a klíšťovou encefalitidou, mají možnost nechat se očkovat proti těmto nemocem. Společnost OZO Ostrava s.r.o. hradí toto očkování svým zaměstnancům v plné výši. Očkování proti žloutence je hrazeno zaměstnancům společnosti, kteří přicházejí do přímého kontaktu s biologickými odpady. Očkování proti klíšťové encefalitidě je hrazeno zaměstnancům společnosti, kteří mají v náplni práce starat se o údržbu zeleně v areálech společnosti.

Odchodné do starobního a invalidního důchodu

Zaměstnancům, kterým vznikl nárok na odchod do starobního důchodu dle § 29 a 31 zákona č. 155/1995 Sb., je poskytnutá jednorázová peněžní odměna ve výši 50 % odstupného, které je popsáno v platné Kolektivní smlouvě na daný rok. Výše odchodného do starobního důchodu se rovná 50 % z částky odvíjející se od doby, kterou zaměstnanec strávil v pracovním poměru ve společnosti dle zásad obsažených v organizační směrnici „*Zásady odměňování*“.

Odměna pro zaměstnance roku

Zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. mají možnost získat nejvyšší firemní ocenění – Nejlepší zaměstnanec roku. Nejlepší zaměstnanec roku se volí za každou provozovnu zvlášť a hlasovat mohou pouze pracovníci dané provozovny. Vedoucí provozovny nominuje 3 pracovníky na základě jejich pracovní aktivity, výsledků a přínosu pro společnost. O vítězi rozhodují svými hlasy pracovníci provozoven, každý má k dispozici jeden hlas. Minimální hlasovací účast pro vyhodnocení výsledků je dle interní směrnice 30 %. Vítězové hlasování se zúčastní večere s vedením společnosti, kde obdrží finanční odměnu ve výši 7 000 Kč.

Firemní akce

Společnost OZO Ostrava s.r.o. pořádá pro své zaměstnance teambuildingové aktivity napříč všemi profesními skupinami. Zaměstnanci mohou navštívit každoročně pořádaný Popelářský ples, ze sportovních akcí si mohou vybrat z každoročních sportovních turnajů v

bowlingu, ve fotbale, v badmintonu, v tenisu a v stolním tenisu. V rámci teambuildingu jednotlivých provozoven se pořádají každoroční předvánoční večírky.

Ocenění dárců krve

Zaměstnancům společnosti, kteří dobrovolně darují krev, poskytuje společnost OZO Ostrava s.r.o. mimořádnou odměnu z Fondu jednatele, a to v následující výši, která je uvedena v tabulce č. 3.2. V tab. 3.2 je znázorněno, jaká finanční částka náleží zaměstnanci, kterému bylo uděleno konkrétní ocenění od Českého červeného kříže.

Tab. 3. 2 Oceňování dárců krve

Udělené ocenění Český červeným křížem podle počtu odběrů krve	Částka
Bronzová medaile prof. Dr. Jánského za 10 odběrů	1 000 Kč
Stříbrná medaile prof. Dr. Jánského za 20 odběrů	2 000 Kč
Zlatá medaile prof. Dr. Jánského za 40 odběrů	3 000 Kč
Zlatý kříž Českého červeného kříže 3. třídy za 80 odběrů	4 000 Kč
Zlatý kříž Českého červeného kříže 2. třídy za 120 odběrů	4 500 Kč
Zlatý kříž Českého červeného kříže 1. třídy za 160 odběrů	5 000 Kč

Zdroj: Kolektivní smlouvy 2016 (vlastní zpracování)

Výhody pro zaměstnance pečující o děti do 15 let

Zaměstnancům společnosti OZO Ostrava s.r.o., kteří pečují o děti mladší 15 let, plynou určité zaměstnanecké výhody. Například zaměstnavatel nemůže nařídít pracovní pohotovost ani práci ve dnech pracovního klidu těmto zaměstnancům. Tito zaměstnanci mají nárok na den pracovního volna bez náhrady mzdy vždy jednou za dva měsíce. Zaměstnanec musí předložit žádost ke schválení s ohledem na provozní podmínky dané provozovny. Dále společnost OZO Ostrava s.r.o. poskytuje vánoční kolekce všem dětem svých zaměstnanců, kterým ještě nebylo 15 let. [11]

4.2 Dotazníkové šetření

Pro účely této práce byl vytvořen dotazník, jehož cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity společností OZO Ostrava s.r.o. Výsledky dotazníkového šetření posloužily k vyhodnocení současné situace v oblasti poskytovaných zaměstnaneckých výhod ve společnosti a následnému doporučení, jak ještě více přizpůsobit zaměstnanecké benefity k požadavkům zaměstnanců společnosti.

Dotazník je umístěn v příloze č. 1. této práce. Obsah dotazníku byl pozměněn dle požadavku vedoucí personálního oddělení společnosti OZO Ostrava s.r.o., a to z důvodu většího přínosu pro potřeby personálního oddělení společnosti. Dotazník byl předán k vyplnění padesáti zaměstnancům z areálu OZO Ostrava na ulici Frýdecké v Ostravě-Kunčicích a padesáti zaměstnancům z areálu OZO Ostrava na ulici Slovenská v Ostravě-Přívoze. Toto rozdělení bylo provedeno na základě zajištění rovnoměrného vyplnění dotazníku THP zaměstnanci a dělníky.

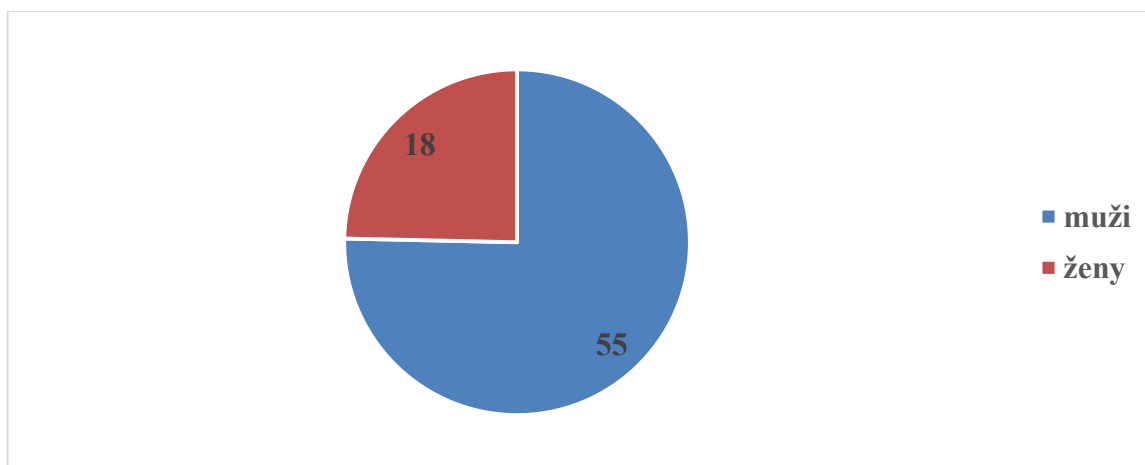
Dotazník se skládá z úvodního textu, který informuje respondenty o účelu dotazníku a o postupu při vyplňování dotazníku. Dále se skládá z dotazníkových otázek, které slouží k základnímu zjištění o respondentovi například pohlaví, věk a pozice respondenta a z otázek, které slouží k zjištění povědomí zaměstnanců o jednotlivých zaměstnaneckých benefitech a konkrétní spokojenost s jednotlivými poskytovanými zaměstnaneckými benefity.

4.3 Vyhodnocení výsledku dotazníkového šetření

Návratnost dotazníků byla 73 %, ze 100 dotazníků se odevzdalo 73 dotazníků, 39 v areálu na ulici Frýdecké a 34 v areálu na ulici Slovenské.

Z celkového počtu 73 respondentů bylo 18 (24,66 %) žen a 55 mužů (75,34 %), jak lze vyčíst z koláčového grafu č. 4.1.

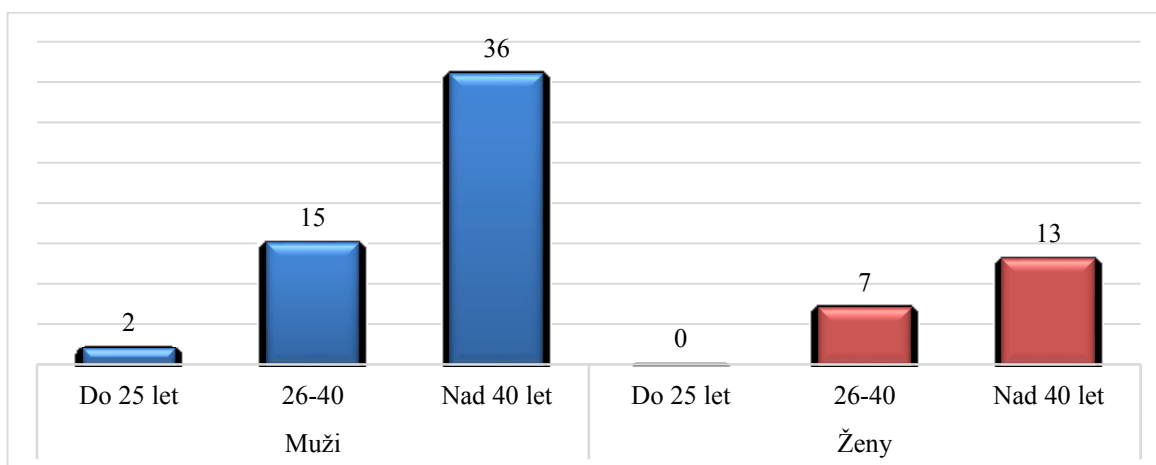
Graf 4.1 Početní zastoupení mužů a žen v průzkumu



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Další otázka měla za úkol zjistit věk respondentů. Jak je možné vidět z grafu č. 4.2, nejvíce respondentů má nad 40 let, u mužů je to 36 dotazovaných a u žen je to 13 dotazovaných. Mezi 26 až 40 lety má 15 mužů a 7 žen. Nejméně zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci do 25 let, u mužů jsou to pouze 2 dotazovaní a u žen se nezúčastnila žádná dotazníkového šetření. Tato skutečnost odpovídá faktu, že ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. je vysoký průměrný věk zaměstnanců.

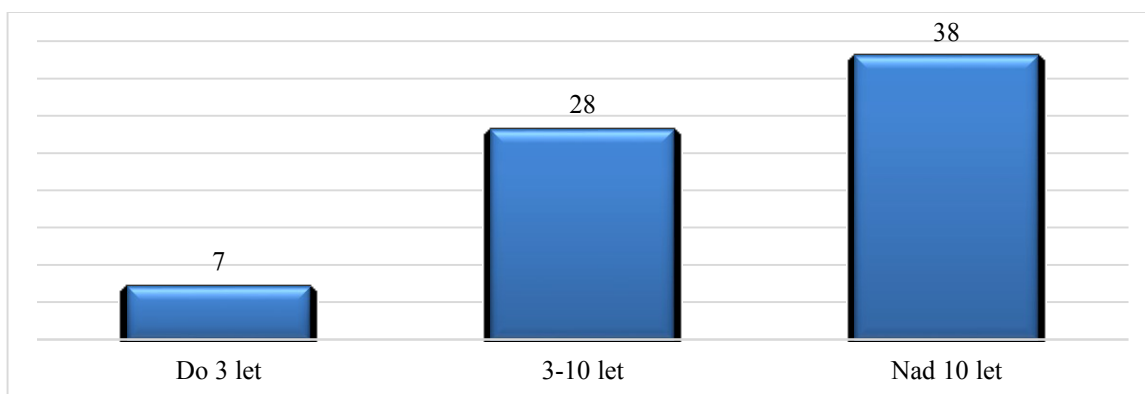
Graf 4.2 Věk respondentů v dotazníkovém šetření



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Dalším sledovaným údajem o respondentech byla doba, jakou pracují ve společnosti. Z grafu č. 4. 3 je patrné, že dotazovaní respondenti jsou loajální vůči společnosti OZO Ostrava s.r.o., 38 respondentů jsou ve společnosti zaměstnání déle než 10 let, 28 respondentů ve společnosti pracují v rozmezí od 3 do 10 let a jen 7 zaměstnanců je ve společnosti zaměstnáno méně než 3 roky. Skutečnost, že je tolik dotazovaných zaměstnáno ve společnosti více než 10 let, značí velkou spokojenost zaměstnanců a dobré zacházení zaměstnavatele se svými zaměstnanci. Tato skutečnost může být spojená s velkým množstvím poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti OZO Ostrava s.r.o.

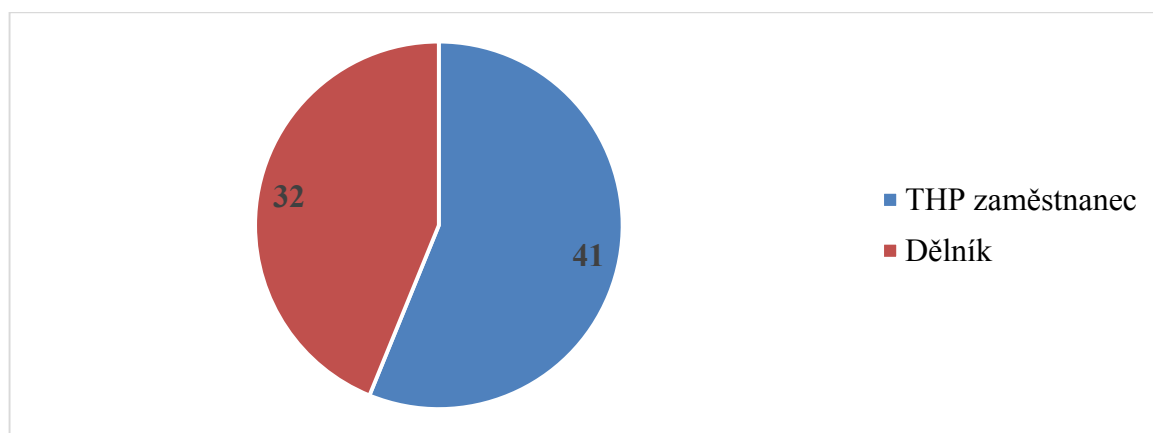
Graf 4.3 Počet odpracovaných let respondentů ve společnosti



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Poslední otázka v dotazníku, která byla zaměřena na zjištění údajů o respondenti, se týkala pozice, kterou má dotazovaný ve společnosti. V dotazníku bylo na výběr ze dvou odpovědí, a to z odpovědi „THP zaměstnanec“ a z odpovědi „dělník“. Z dotazovaných, jak je vidět v grafu č. 4.4, pracuje na pozici THP zaměstnance 41 respondentů (56,16 %) a na dělnické pozici pracuje 32 respondentů (43,84 %). Nižší zastoupení respondentů pracujících na dělnických pozicích je zapříčiněno nižší návratností dotazníků z areálu OZO Ostrava na ulici Slovenská. V tomto areálu sídlí provozovna 1 – Komunální odpad a rozdání dotazníků v tomto areálu mělo zajistit zastoupení respondentů v dotazníkovém šetření pracujících na dělnických pozicích.

Graf 4.4 Pracovní pozice respondentů ve společnosti

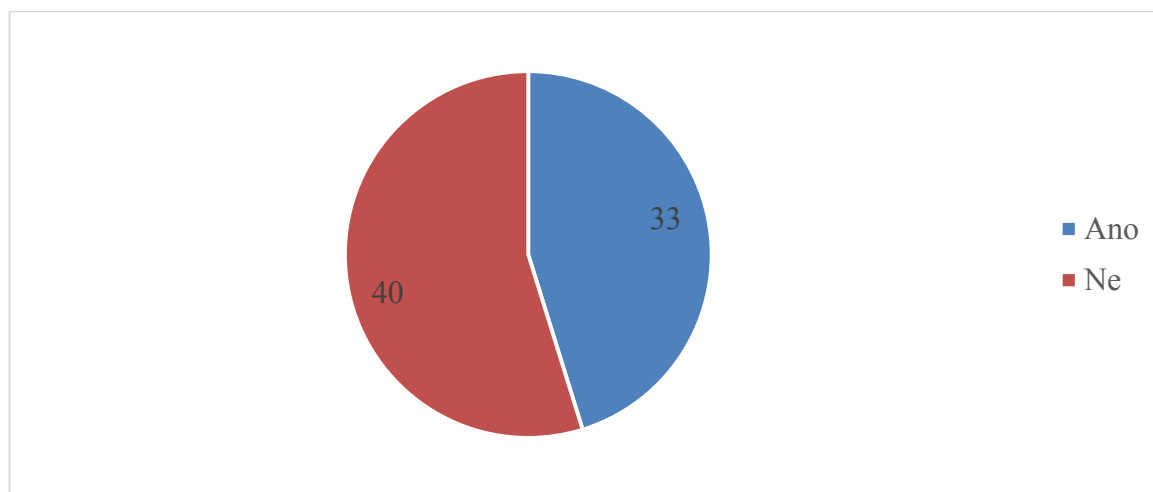


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.3.1 Vliv poskytovaných zaměstnaneckých benefitů na uzavření pracovní smlouvy

První otázka, která se přímo týká zaměstnaneckých benefitů, zjišťuje, zda znalost poskytovaných zaměstnaneckých benefitů společnosti OZO Ostrava s.r.o. ovlivnila respondenty při uzavření pracovní smlouvy. Z grafu č. 4.5 vyplývá, že většina respondentů se nerozhodovala na základě znalosti poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Pro 40 respondentů (54,79 %) nehrála roli znalost poskytovaných benefitů při rozhodování o uzavření pracovní smlouvy. Naopak 33 respondentů (45,21 %) uvedlo, že při rozhodování o uzavření pracovní smlouvy se společností OZO Ostrava s.r.o. byli ovlivněni znalostí poskytovaných benefitů. Pro většinu dotazovaných hrála pravděpodobně větší roli nabízená mzda nebo náplň práce. Také je možné, že respondenti byli v tíživé situaci a nemohli najít pracovní uplatnění, a proto jim nezáleželo na nabízených benefitech, vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Poslední možností může být skutečnost, že při nabídce určitých pracovních pozic jsou zaměstnanecké benefity málo prezentovány, a tudíž je potenciální uchazeč o práci nemůže brát v potaz.

Graf 4.5 Ovlivnění respondentů znalostí zaměstnaneckých benefitů při uzavření pracovní smlouvy

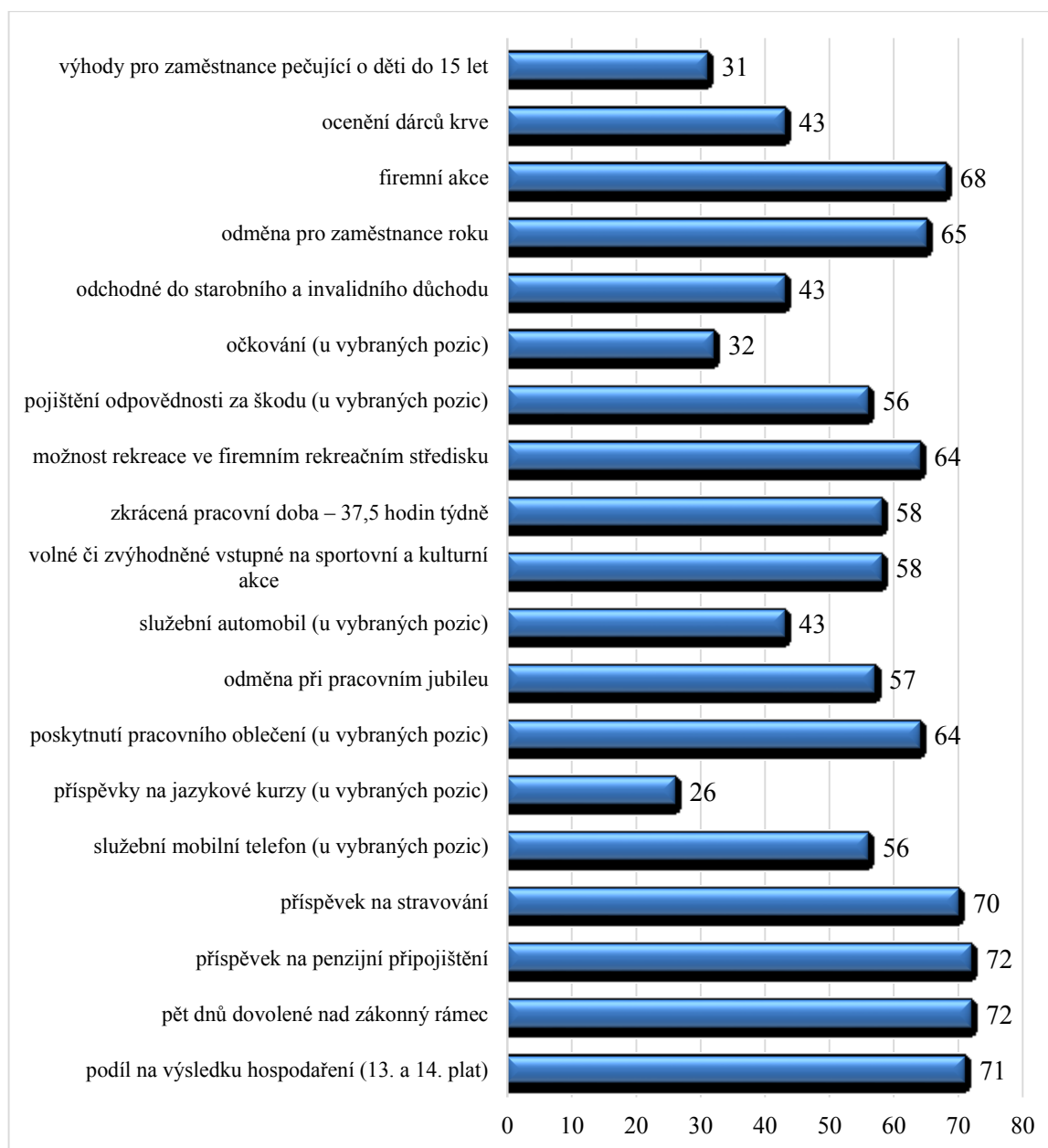


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.3.2 Znalost konkrétních poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

Předmětem druhé otázky týkající se zaměstnaneckých benefitů ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. bylo zjištění, zda jsou zaměstnanci společnosti dostatečně informováni o poskytovaných benefitech a zda si uvědomují, jaké benefity jsou jim poskytovány. V grafu č. 4.6 jsou k vidění všechny konkrétní poskytované zaměstnanecké benefity, u každého benefitu je znázorněno, kolik respondentů má povědomí o možnosti jeho čerpání. Výsledky této otázky mohou být zkráceny článkem ve firemním časopise OZON, ve kterém byl v březnu zveřejněn článek s výčtem zaměstnaneckých benefitů, které společnost OZO Ostrava s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům. Velká většina respondentů (nad 95 %) si je vědoma, že jim zaměstnavatel vyplácí podíl na hospodářském výsledku, poskytuje týden dovolené nad zákonný rámec, příspěvek na stravné a penzijní připojištění. Tyto vyjmenované benefity patří mezi nejatraktivnější pro zaměstnance všech společností, právě proto je vědomí o možnosti čerpání těchto benefitů tak vysoké. Nižší povědomí je u benefitů, které nejsou poskytovány všem zaměstnancům, ale pouze zaměstnancům na vybraných pozicích, například příspěvky na jazykové kurzy, znalost tohoto benefitu potvrdilo pouze 26 respondentů (35,62 %). Z celkového počtu 1 387 možných odpovědí týkajících se znalosti konkrétních benefitů, byla potvrzena znalost konkrétních benefitů v 1 049 případech, což je 75,63 %. Povědomí zaměstnanců a poskytovaných benefitech je na vysoké úrovni, vedení společnosti se snaží informovat své zaměstnance o všech výhodách, které jim poskytuje.

Graf 4.6 Znalost poskytovaných benefitů z pohledu respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.3.3 Spokojenost respondentů s konkrétními zaměstnaneckými benefity

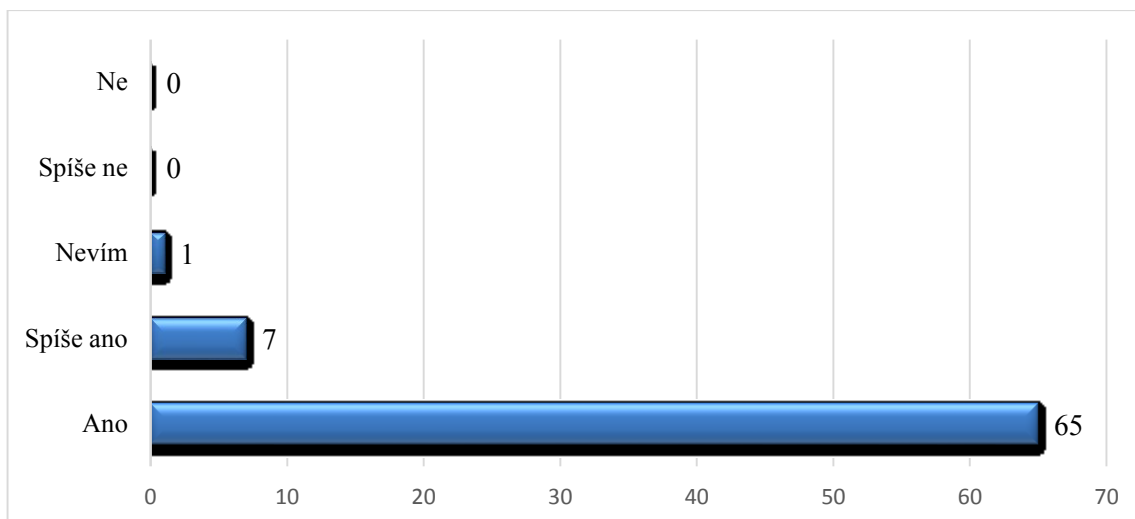
Třetí otázka, týkající se zaměstnaneckých benefitů, měla za úkol zjistit spokojenost respondentů s konkrétními zaměstnaneckými benefity. Dotazovaní měli odpovědět na otázku, jak jsou spokojeni s konkrétním zaměstnaneckým benefitem. Na výběr měli z pěti odpovědí: ano, spíše ano, nevím, spíše ne a ne.

Podíl na výsledku hospodaření

Podíl na výsledku hospodaření společnosti OZO Ostrava s.r.o. patří mezi jeden z benefitů, se kterým je většina respondentů mimořádně spokojena, jak je vidět v grafu č. 4.7.

Odpověď „Ano“ zaznačilo 65 respondentů (89,04 %). V dnešní době patří tento benefit k méně vídaným, zaměstnanci společnosti musejí ocenit tuto výhodu, kterou jim jejich zaměstnavatel dobrovolně poskytuje. Tento zaměstnanecký benefit působí na zaměstnance vysoce motivačně, protože jen za předpokladu, že společnost dosáhne zisku, získají zaměstnanci peníze navíc.

Graf 4.7 Spokojenost respondentů s benefitem - Podíl na výsledku hospodaření

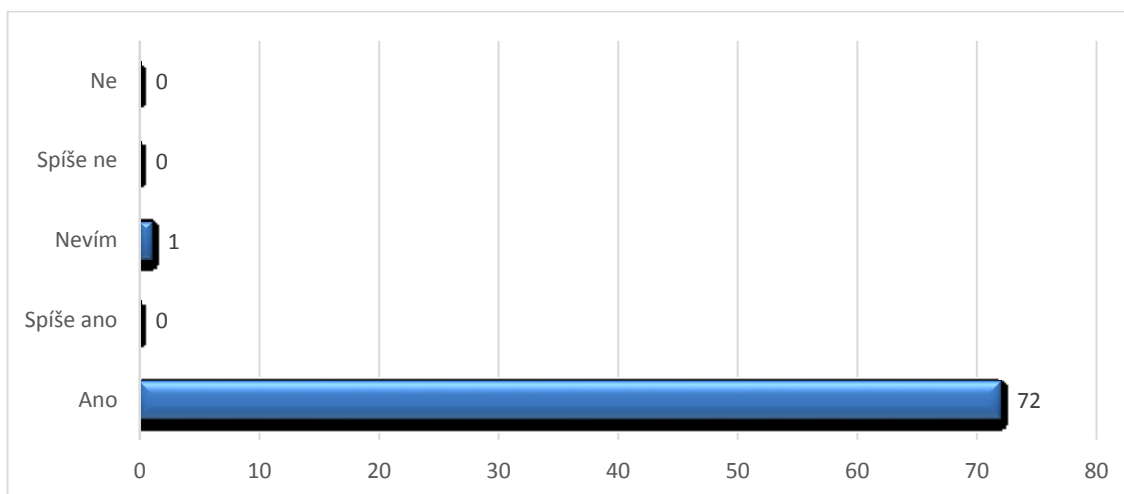


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Pět dnů dovolené nad zákonný rámec

Pět dnů dovolené nad zákonný rámec patří mezi nejoblíbenější benefity ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. Jak lze vidět v grafu č. 4.8, až na jednoho respondenta označili všichni dotazovaní odpověď „Ano“. Týden dovolené nad zákonný rámec patří v dnešní době mezi obvyklé benefity. Tento benefit slouží k tomu, aby si zaměstnanci odpočinuli od práce a jejich výkonost neměla sestupnou tendenci.

Graf 4.8 Spokojenost respondentů s benefitem - Pět dnů dovolené nad zákonný rámec

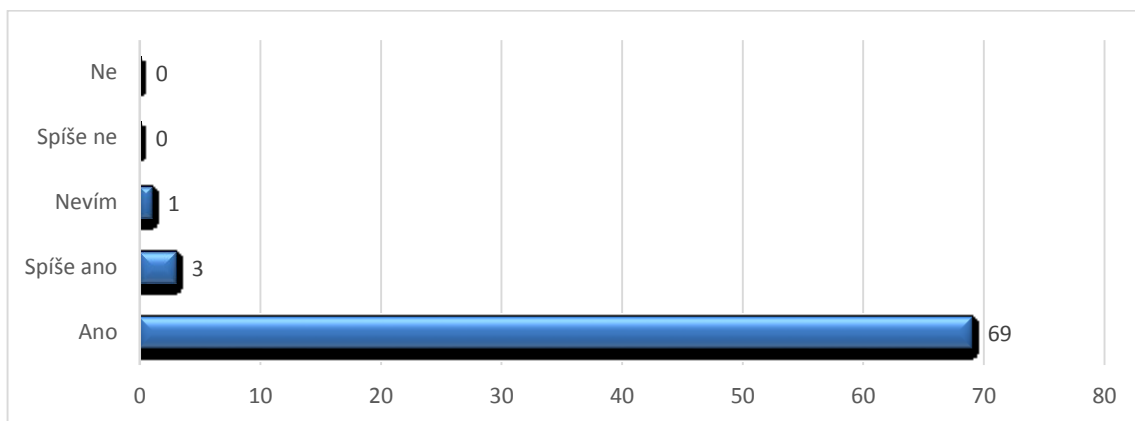


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění patří mezi další benefit, se kterým je absolutní většina respondentů spokojena. Jak je k vidění v grafu č. 4.9 odpověď „Ano“ zaznačilo 69 respondentů (94,52 %). Společnost OZO Ostrava s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům nadstandartní příspěvek na penzijní připojištění. Zaměstnanci si uvědomují důležitost a význam penzijního připojištění v dnešní době, a proto není divu, že jsou s tímto benefitem nadmíru spokojeni.

Graf 4.9 Spokojenost respondentů s benefitem - Příspěvek na penzijní připojištění

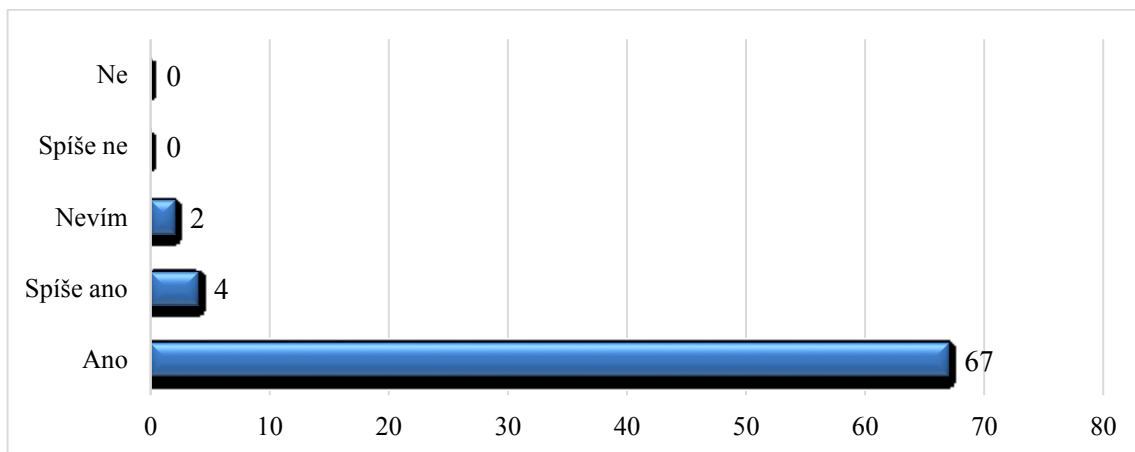


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování patří v dnešní době mezi obvyklé benefity, poskytované společností zaměstnancům. I přesto jsou zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. s tímto benefitem nadmíru spokojeni a váží si, že jim ho zaměstnavatel poskytuje. V grafu č. 4.10 je vidět, že odpověď „Ano“ označilo 67 respondentů.

Graf 4.10 Spokojenost respondentů s benefitem - Příspěvek na stravování

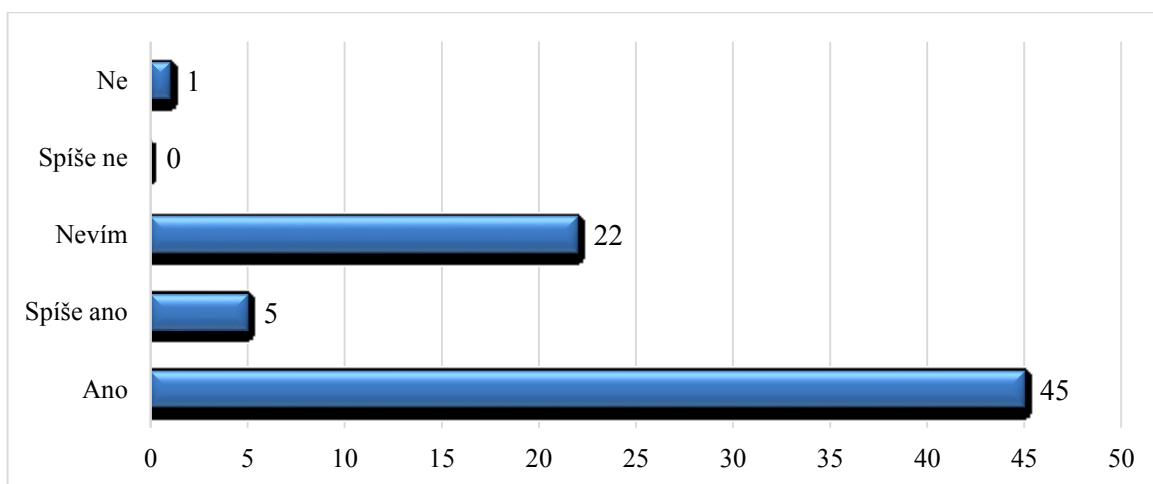


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Služební mobilní telefon

Většina dotazovaných je s tímto benefitem spokojena, 45 respondentů (61,64 %) označilo odpověď „Ano“. Z grafu č. 4.11 lze vyčíst, že 22 respondentů (30,13 %) označilo odpověď „Nevím“, tato skutečnost může být zapříčiněna tím, že na využívání služebního mobilního telefonu mají nárok jenom vybraní zaměstnanci.

Graf 4.11 Spokojenost respondentů s benefitem - Služební mobilní telefon

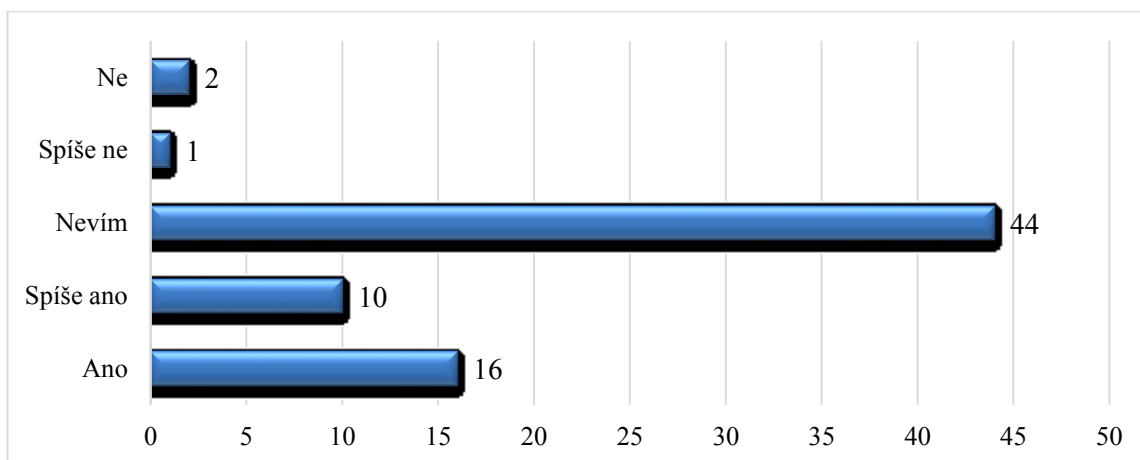


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Příspěvky na jazykové kurzy

Z grafu č. 4.12 je patrné, že odpověď „Nevím“ označilo 44 respondentů (60,27 %). Tento benefit je poskytován jenom malému počtu vybraných zaměstnanců společnosti OZO Ostrava s.r.o. a právě z tohoto důvodu respondenti ve větší míře nevyjádřili svou spokojenost či nespokojenost s tímto poskytovaným benefitem.

Graf 4.12 Spokojenost respondentů s benefitem – Příspěvky na jazykové kurzy

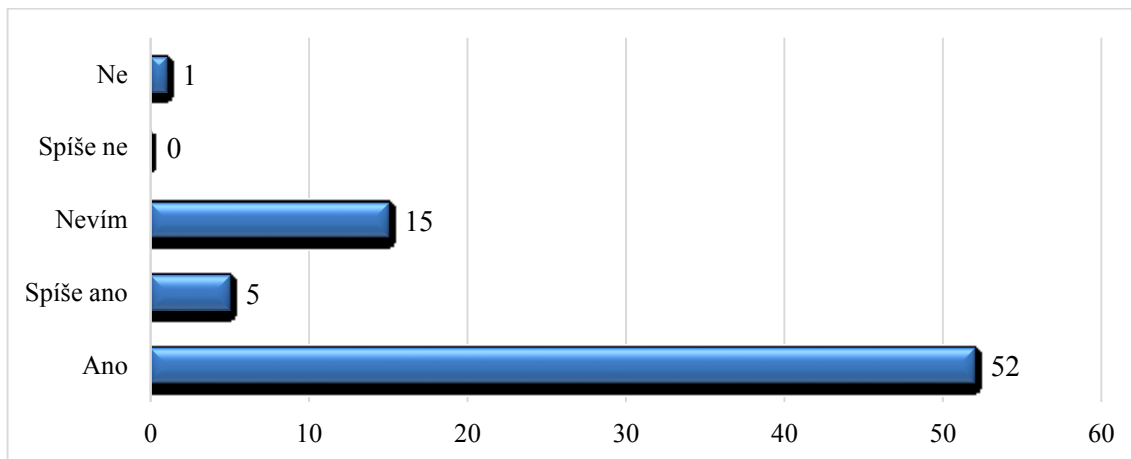


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Poskytnutí pracovního oblečení

Benefit v podobě poskytnutí pracovního oblečení je vnímán zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. pozitivně. Jak lze vidět v z grafu č. 4.13m rovných 52 respondentů (71,23 %) označilo odpověď „Ano“. Část respondentů nebyla schopna vyjádřit svou spokojenost či nespokojenost, to mohlo být zapříčiněno tím, že tento benefit není poskytován všem zaměstnancům společnosti.

Graf 4.13 Spokojenost respondentů s benefitem - Poskytnutí pracovního oblečení

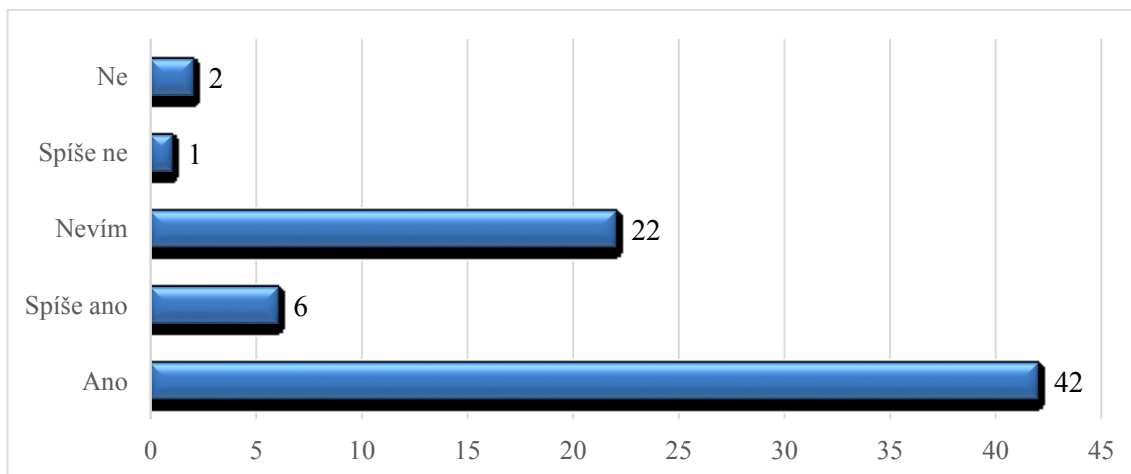


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Odměna při pracovním jubileu

Tento benefit je vnímán většinou dotazovaných pozitivně, většina respondentů pracuje ve společnosti přes 10 let a to svědčí o loajalitě vůči společnosti OZO Ostrava s.r.o., která je spojená s možností získat odměnu za pracovní jubileum. Právě proto je možné, že 42 respondentů (57,53 %) odpovědělo „Ano“, jak lze vidět v grafu č. 4.14.

Graf 4.14 Spokojenost respondentů s benefitem - Odměna při pracovním jubileu

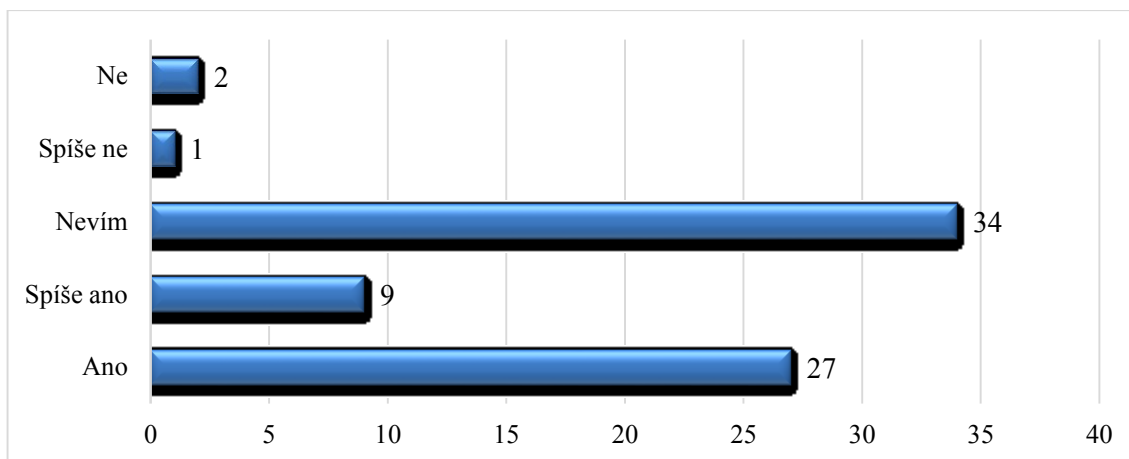


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Služební automobil

Z grafu č. 4.15 je patrné, že většina respondentů nevyjádřila svou spokojenost či nespokojenost s tímto benefitem. Tato skutečnost mohla nastat z důvodu, že tento benefit je poskytován jen malému počtu zaměstnanců společnosti OZO Ostrava s.r.o.

Graf 4.15 Spokojenost respondentů s benefitem - Služební automobil

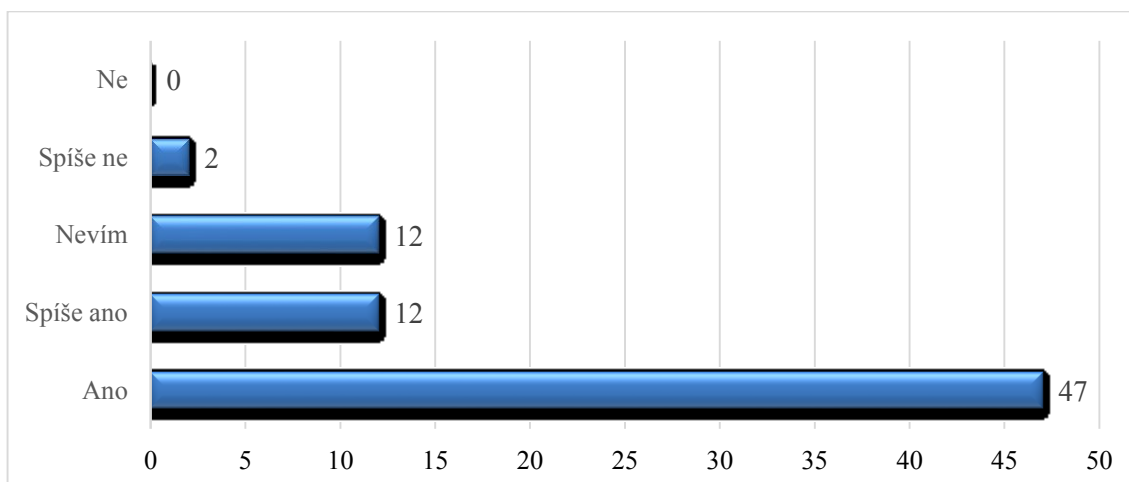


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Volné či zvýhodněné vstupné na sportovní a kulturní akce

S tímto zaměstnaneckým benefitem je velká většina zaměstnanců spokojena, jak lze vidět v grafu č. 4.16. Odpověď „Ano“ označilo 47 respondentů (64,38 %). Tento benefit patří mezi neobvyklé benefity a získání zvýhodněného nebo volného vstupu na kulturní nebo sportovní akci může být pro zaměstnance příjemnou zaměstnaneckou výhodou.

Graf 4.16 Spokojenost respondentů s benefitem - Volné či zvýhodněné vstupné na sportovní a kulturní akce

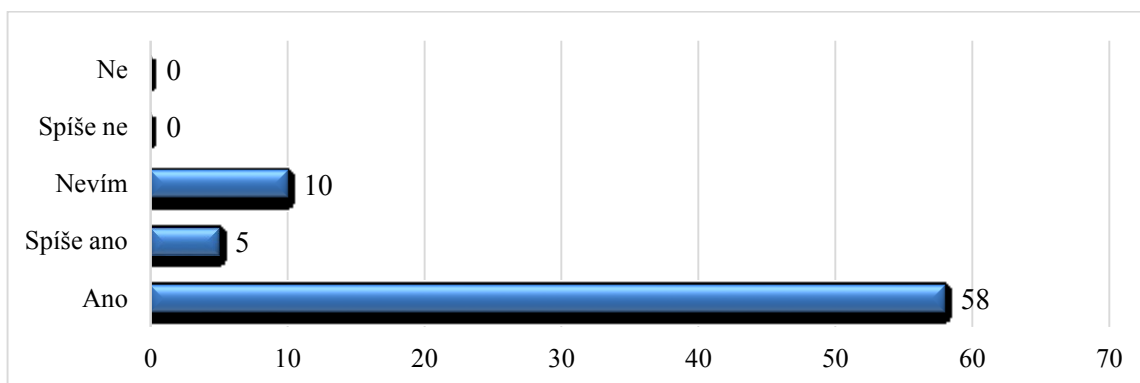


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Zkrácená pracovní doba – 37,5 hodin týdně

Velká většina respondentů je spokojena s tímto benefitem. Z grafu č. 4.17 vyplývá, že 58 respondentů (79,45 %) označilo odpověď „Ano“. Zaměstnanci společnosti nemusí nadstavovat svou pracovní dobu pauzou na oběd, což je vítaná zaměstnanecká výhoda v podobě úspory času pro všechny zaměstnance.

Graf 4.17 Spokojenost respondentů s benefitem - Zkrácená pracovní doba – 37,5 hodin týdně

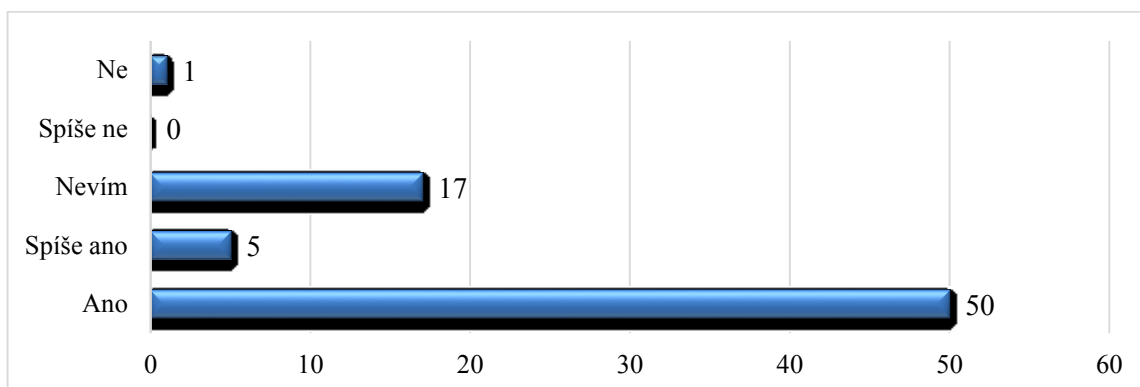


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Možnost rekreace ve firemním rekreačním středisku

Převážná část respondentů je spokojena s možností rekreace ve firemním rekreačním středisku, jak je vidět z grafu č. 4.18, rovných 50 respondentů (68,49 %) označilo odpověď „Ano“. Odpověď „Nevím“ označilo 17 respondentů (23,29 %), kteří tak nevyjádřili svou spokojenost či nespokojenost s tímto benefitem. Nevyjádření spokojenosti s tímto benefitem může být zapříčiněno jeho nevyužíváním, jelikož ne všichni zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. tuto možnost využívají.

Graf 4.18 Spokojenost respondentů s benefitem - Možnost rekreace ve firemním rekreačním středisku

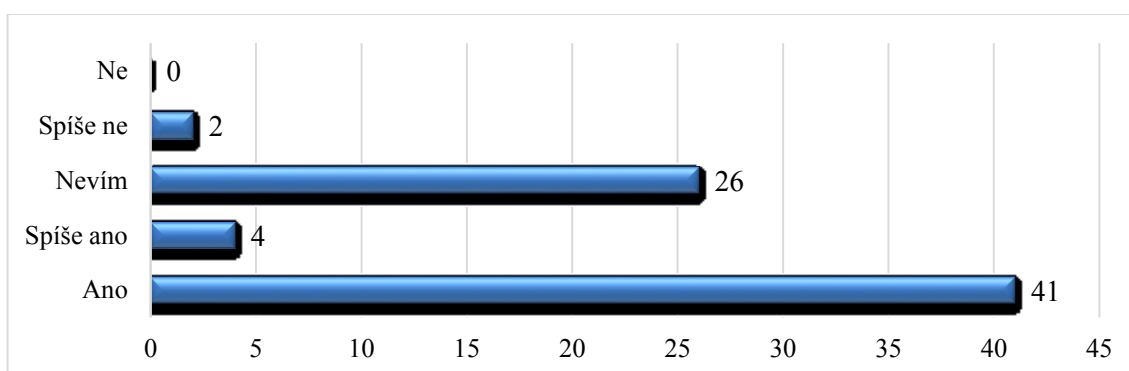


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Pojištění odpovědnosti za škodu

Pojištění odpovědnosti za škodu označila většina respondentů za vítaný benefit, jak je patrné z grafu č. 4.19, rovných 41 respondentů (56,16 %) označilo odpověď „Ano“. Riziko vzniklé škody je přenášeno na pojišťovnu, a zaměstnanci díky tomu nepocítují velký tlak a odpovědnost za majetek společnosti, což vede k větší uvolněnosti a k lepšímu pocitu zaměstnanců využívajících tento benefit. Pojištění odpovědnosti za škodu je poskytováno jen určitým zaměstnancům, proto 26 respondentů (35,61 %) označilo odpověď „Nevím“, a tím tak nevyjádřili svůj postoj k tomuto benefitu.

Graf 4.19 Spokojenost respondentů s benefitem - Pojištění odpovědnosti za škodu

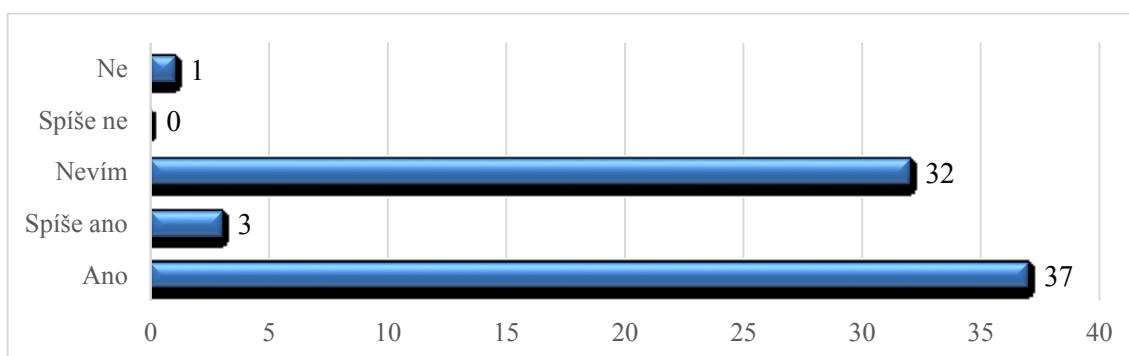


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Očkování

Zhruba polovina respondentů je spokojena s možností nechat se očkovat. V grafu č. 4.20 je vidět, že 37 respondentů (50,68 %) odpovědělo „Ano“, tito respondenti vnímají pozitivně starost společnosti OZO Ostrava s.r.o. o své zaměstnance. Svůj postoj k tomuto benefitu nevyjádřilo 32 respondentů (43,84 %), kteří označili odpověď „Nevím“. Tento fakt je zapříčiněn patrně tím, že očkování je poskytováno pouze vybraným zaměstnancům, kteří přichází do styku s nebezpečnými nemocemi.

Graf 4.20 Spokojenost respondentů s benefitem - Očkování

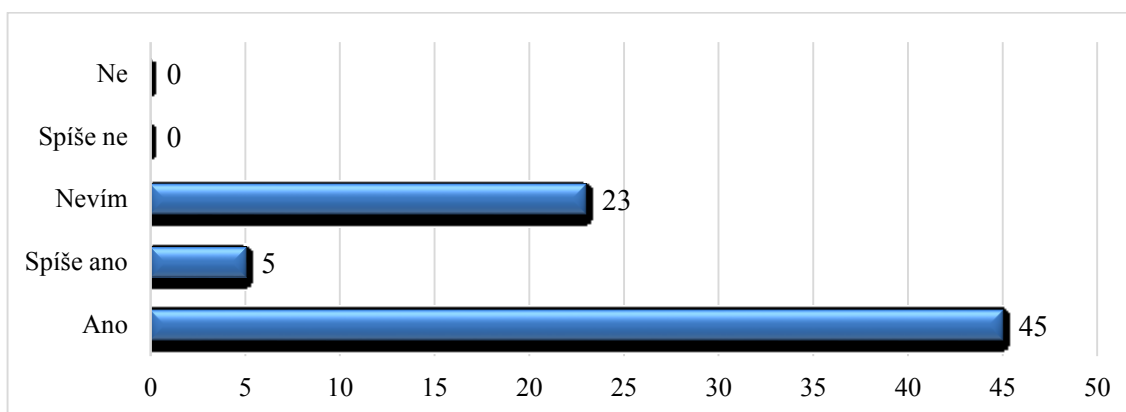


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Odchodné do starobního a invalidního důchodu

Tento benefit je vnímán respondenty pozitivně, jak lze vidět v grafu č. 4.21, rovných 45 respondentů (61,64 %) označilo odpověď „Ano“. Odpověď „Nevím“ označilo 23 respondentů (31,51 %). Nevyjádření spokojenosti či nespokojenosti s tímto benefitem může být zapříčiněno skutečností, že respondenti neplánují vydržet ve společnosti až do důchodu, tudíž nepociťují spokojenost či nespokojenost s tímto benefitem.

Graf 4.21 Spokojenost respondentů s benefitem - Odchodné do starobního a invalidního důchodu

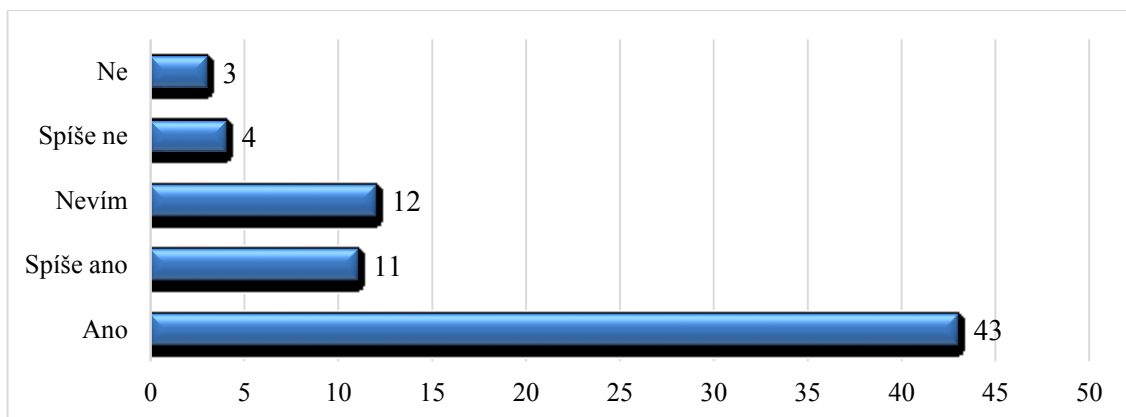


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Odměna pro zaměstnance roku

Většina zaměstnanců je s možností získat odměnu pro zaměstnance roku spokojena, jak je vidět v grafu č. 4.22, rovných 43 respondentů (58,90 %) zvolilo odpověď „Ano“. U tohoto benefitu bylo zaznamenáno více negativních odpovědí, než tomu bylo obvyklé u tohoto dotazníku. Tato skutečnost mohla být zapříčiněna nespokojeností respondentů s pravidly, podmínkami a průběhem hlasování při volbě zaměstnance roku.

Graf 4.22 Spokojenost respondentů s benefitem – Odměna pro zaměstnance roku

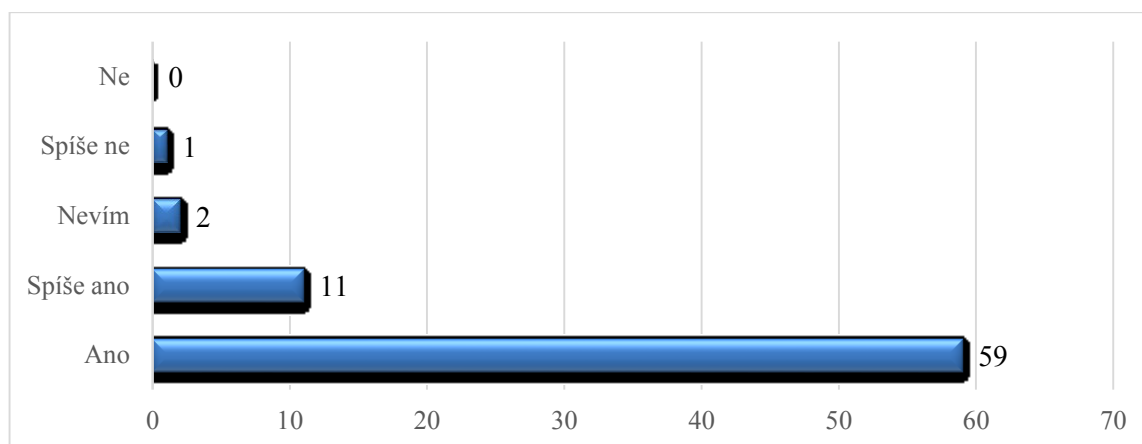


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Firemní akce

Z grafu č. 4.23 jasně vyplývá, že velká většina respondentů je spokojená s tímto poskytovaným benefitem. Firemní akce, ať kulturní nebo sportovní, působí pozitivně na morálku zaměstnanců a stmelení kolektivu, což vede k lepšímu pracovnímu prostředí a k lepším pracovním výkonům zaměstnanců.

Graf 4.23 Spokojenost respondentů s benefitem – Firemní akce

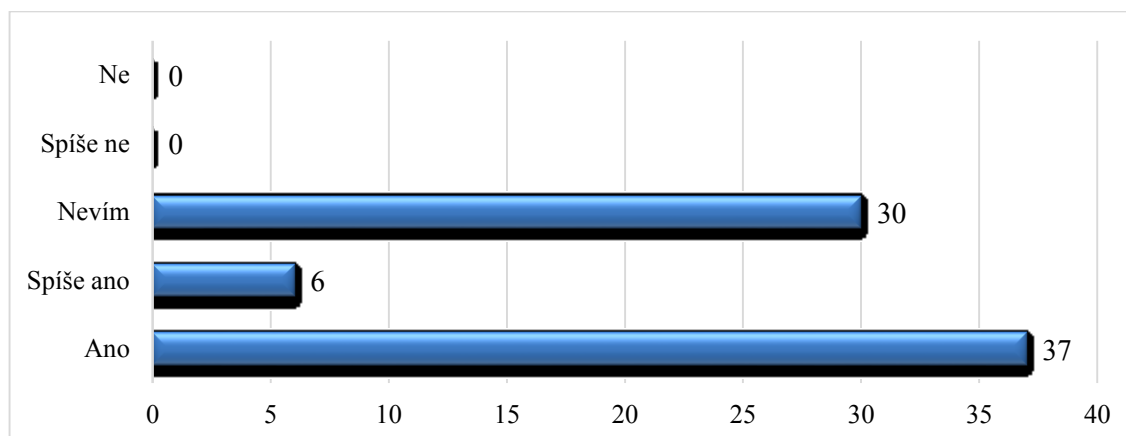


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Ocenění dárců krve

Více než polovina respondentů je spokojena s tímto benefitem, z grafu č. 4.24 vyplývá, že 37 respondentů (50,68 %) odpovědělo „Ano“. Svoji spokojenost či nespokojenost s poskytovaným benefitem nevyjádřilo 30 respondentů (41,09 %), pravděpodobně kvůli neangažovanosti v této dobrovolné činnosti.

Graf 4.24 Spokojenost respondentů s benefitem - Ocenění dárců krve

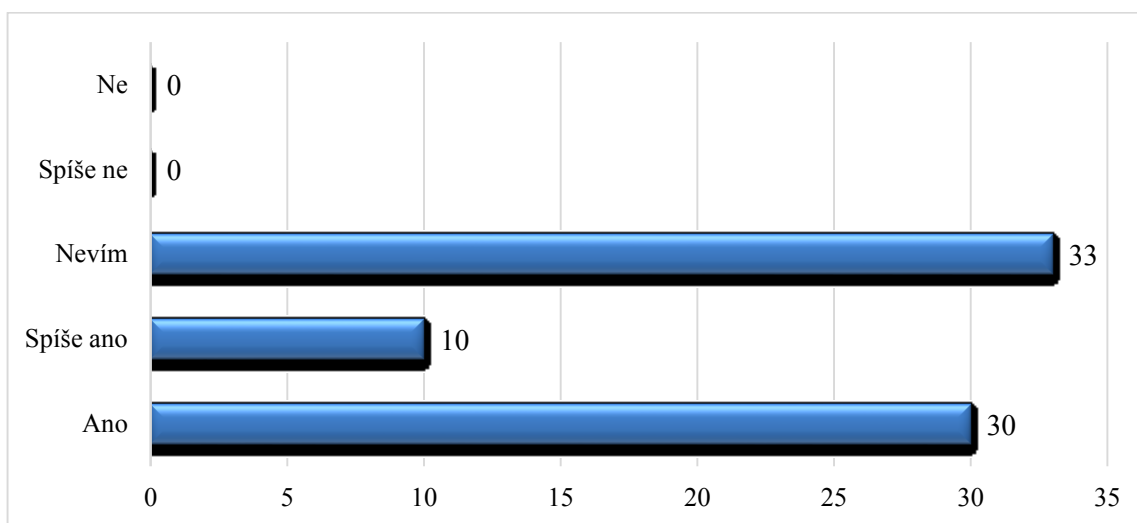


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Výhody pro zaměstnance pečující o děti do 15 let

Výhody plynoucí pro zaměstnance pečující o děti do 15 let vnímá podstatná část respondentů pozitivně. Graf č. 4.25 udává, že 30 respondentů (41,09 %) označilo odpověď „Ano“ a 10 respondentů (13,70 %) označilo odpověď „Spíše ano“. Svůj postoj k tomuto benefitu nedalo najevo 33 respondentů (45,21 %), a to pravděpodobně z toho důvodu, že mezi respondenty byli zaměstnanci, kteří nepečují o děti do 15 let.

Graf 4.25 Spokojenost respondentů s benefitem - Výhody pro zaměstnance pečující o děti do 15 let



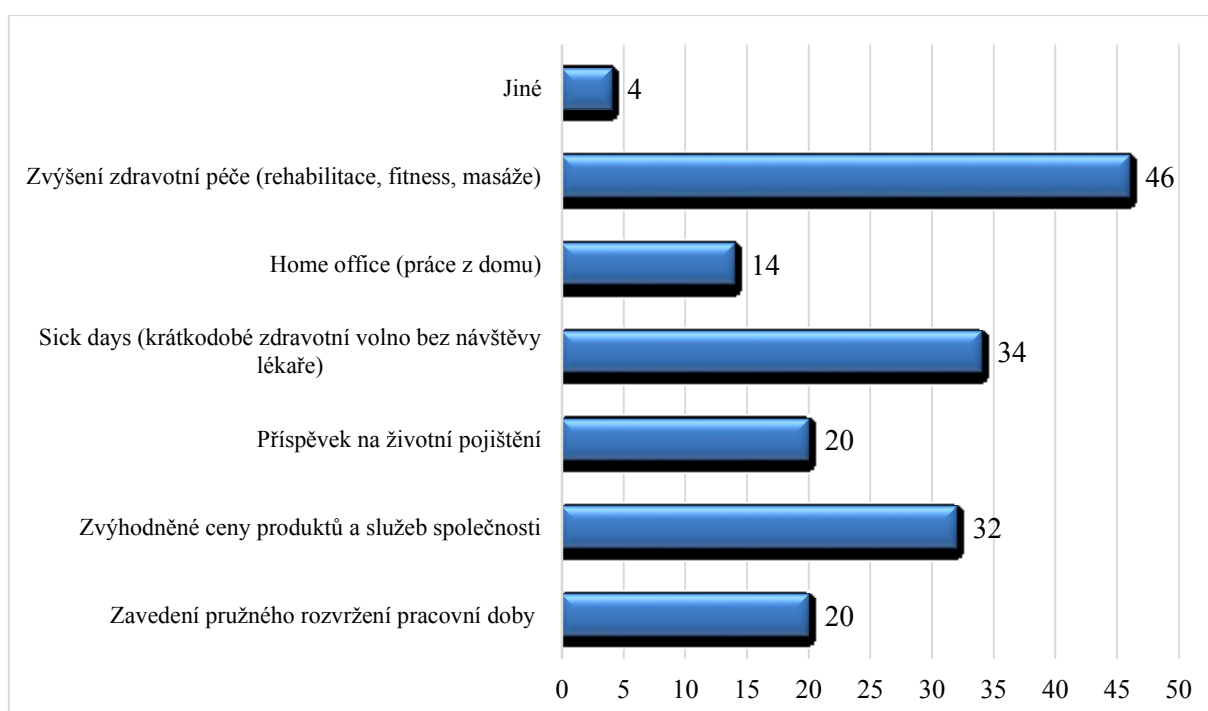
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.3.4 Postrádané benefity

Poslední otázka v dotazníku, která se týkala zaměstnaneckých benefitů, měla za úkol zjistit, jaké benefity zaměstnanci postrádají. Na základě konzultace s vedoucí personálního oddělení společnosti OZO Ostrava s.r.o. bylo vytipováno několik konkrétních benefitů, jejichž zavedení do portfolia poskytovaných zaměstnaneckých benefitů by do budoucna přicházelo v úvahu. Dotazovaní měli možnost označit ty benefity, které by chtěli do budoucna využívat, na výběr měli ze šesti konkrétních benefitů: zavedení pružného rozvržení pracovní doby, zvýhodněné ceny produktů a služeb společnosti, příspěvek na životní pojištění, sick days, home office a zvýšení zdravotní péče. Dotazovaní měli také možnost uvést jiný zaměstnanecký benefit, který nebyl v předem stanovené nabídce. Z grafu č. 4.26 vyplývá, že respondenti by nejraději uvítali zvýšenou zdravotní péči v podobě rehabilitací, fitness a masáží. Pro tento benefit hlasovalo 46 respondentů (63,01 %). Tento benefit získal nejvíce hlasů, pravděpodobně z toho důvodu, že tuto výhodu mohou využít všichni zaměstnanci bez ohledu na jejich pracovní

pozici, věk a druh vykonávané práce. Stejně tak jako benefity „Sick days“ a „Zvýhodněné ceny produktů a služeb společnosti“, které označilo přes 30 respondentů. Na rozdíl od benefitů „Home office“ a „Zavedení pružného rozvržení pracovní doby“, které mohou využívat jen zaměstnanci na určitých pracovních pozicích, kde nejsou limitováni místem a dobou výkonu svého zaměstnání. Tento fakt mohl vést k tomu, že tyto konkrétní benefity označilo nejméně respondentů. Ze všech 73 respondentů označili odpověď „Jiné“ pouze 4 respondenti (5,48 %). Tito respondenti do připraveného řádku uvedli, že by uvítali tyto zaměstnanecké benefity: permanentku na wellness a plavání, pojištění pro případ zničení majetku společnosti, ošacení a zrušení poplatku za odvoz a zpracování odpadu.

Graf 4.26 Zájem respondentů o vybrané zaměstnanecké benefity



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.3.5 Návrhy na zlepšení

Po bližším seznámení s nabídkou zaměstnaneckých benefitů a vyhodnocení dotazníkového šetření je patrné, že společnost OZO Ostrava s.r.o. dbá příkladně o své zaměstnance. Svým zaměstnancům poskytuje dohromady 19 zaměstnaneckých výhod, což je na společnost pouze regionálního významu vysoké číslo. O dobré strukturu zaměstnaneckých benefitů svědčí i skutečnost, že téměř polovina respondentů začali pracovat pro společnost OZO Ostrava s.r.o. i díky poskytovaným benefitům. Hlavním ukazatelem, který říká, že společnost se dobře stará o své zaměstnance, je skutečnost, že více než polovina respondentů pracuje ve společnosti déle než 10 let, a to je v dnešní době obdivuhodné. Z dotazníkového šetření je také

patrné, že společnost OZO Ostrava s.r.o. dobře informuje své zaměstnance o poskytovaných benefitech a co je důležitější, zaměstnanci jsou ve většině případů spokojeni s poskytovanými benefity.

Pro ideální systém zaměstnaneckých výhod je třeba splnit 3 podmínky:

- společnost musí své zaměstnance dostatečně informovat o poskytovaných benefitech,
- společnost musí brát v úvahu názory a preference svých zaměstnanců,
- společnost musí poskytovat pouze skutečně využívané benefity.

Společnost OZO Ostrava s.r.o. plní tyto 3 podmínky, a díky tomu jsou zaměstnanci společnosti spokojeni se systémem poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Jediné v čem by mohla společnost OZO Ostrava s.r.o. ještě více vylepšit systém poskytovaných výhod je rozšířit ho o preferované benefity z dotazníkového šetření. Například benefit „*Zvýšení zdravotní péče*“, kdy zaměstnanci chtějí příspěvky na wellness služby, fitness a jiné zdraví prospěšné služby, je možné zavést do portfolia poskytovaných benefitů moderním způsobem tzv. Cafeteria systémem. Tento systém spočívá v tom, že zaměstnancům je přidělen určitý počet bodů v závislosti na jejich pracovní pozici, době strávené ve společnosti a pracovních výsledcích, tyto body může zaměstnanec čerpat na libovolné nabízené služby, například masáže nebo fitness. Díky tomu si tak zaměstnanci mohou zvolit libovolnou skladbu zaměstnaneckých výhod.

Po pečlivém prostudování celé této kapitoly je patrné, že společnost OZO Ostrava s.r.o. nepotřebuje provádět žádné velké změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Úroveň poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je v této společnosti na nadstandartní úrovni a zaměstnanci společnosti mohou být s tímto systémem nadmíru spokojeni.

5 Závěr

Jedním z cílů této bakalářské práce bylo poukázat na význam zaměstnaneckých benefitů a charakterizovat je. V první části práce byl definován pojem „*zaměstnanecký benefit*“ a bylo poukázáno na jeho význam, především co se týče personální a mzdové politiky. Nedílnou součástí této části práce byl i historický pohled na poskytování zaměstnaneckých výhod a jejich začátky na území České republiky. Dále bylo nutné popsat jednotlivá členění zaměstnaneckých benefitů z různých pohledů, jako jsou například hlediska daňové a odvodové výhodnosti. Tato členění pomohla k lepšímu zorientování a zařazení jednotlivých benefitů, které byly rovněž popisovány v této části práce. Pro popis a definici byly vybrány nejpopulárnější a nejčastěji poskytované benefity v České republice. Hlavním záměrem bylo poukázat na daňové a odvodové dopady plynoucí z poskytování jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Poznatky získané v teoretické části této práce posloužily jako nutný základ k následujícím částem práce. V další části této práce bylo nutné představit společnost, jejíž skladba zaměstnaneckých benefitů byla analyzována. Vybranou obchodní společností byla společnost OZO Ostrava s.r.o., která se zabývá komplexním řešením služeb v oblasti odpadového hospodářství. Tato společnost, jejímž jediným vlastníkem je město Ostrava, zaměstnává více než 300 zaměstnanců a mimo jiné zajišťuje odvoz a zpracování odpadů pro obyvatele města Ostravy. V části bakalářské práce, která byla věnována charakteristice společnosti OZO Ostrava s.r.o., byly popsány základní údaje o společnosti, její historie a předmět podnikání. Dále byla popsána organizační struktura společnosti s jednotlivými provozovny a struktura zaměstnanců. Tyto informace posloužily jako orná půda pro hlavní část bakalářské práce, a to analýzu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v této společnosti.

Praktická část práce byla zaměřena na popsání jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, které poskytuje společnost OZO Ostrava s.r.o. svým zaměstnancům. Bylo podrobně popsáno všech devatenáct zaměstnaneckých výhod, které plynou zaměstnancům společnosti. Stěžejní částí této práce bylo dotazníkové šetření, které se zaměřovalo na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Struktura dotazníku byla změněna na pokyn vedoucí personálního oddělení společnosti. Dotazník byl zacílen na spokojenost s konkrétními benefity, a ne plošně na celý systém. Návratnost dotazníku, vzhledem k obsáhlosti, byla 73 %, což bylo možné považovat za úspěch a za záruku objektivnosti. Z výsledku dotazníkového šetření bylo patrné, že spokojenost zaměstnanců s nastaveným

systemem i s jednotlivými zaměstnaneckými benefity je enormní. Žádný ze zaměstnaneckých benefitů není chápán negativně a jejich poskytování přináší pozitivní dopad pro společnost.

Závěr plynoucí z dotazníkového šetření spočíval spíše v doporučení rozšířit portfolio poskytovaných benefitů o benefity preferované v dotazníkovém šetření. Z dotazníkového šetření jasně vyplývá, že zvolený systém zaměstnaneckých benefitů je nadstandartní a zaměstnanci společnosti OZO Ostrava s.r.o. mohou být nadmíru spokojeni s péčí svého zaměstnavatele.

Stanovené cíle bakalářské práce byly splněny, byl poskytnut dostatečný teoretický základ, který posloužil k analýze a charakteristice zaměstnaneckých benefitů ve společnosti OZO Ostrava s.r.o. a k vyhodnocení získaných dat z dotazníkového šetření, na základě kterého mohla být stanovena doporučení.

Seznam použité literatury

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] HAKALOVÁ, Jana, Marcela PALOCHOVÁ, Yvetta PŠENKOVÁ a Hana BARTKOVÁ. *Účetnictví podnikatelských subjektů I*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. 120 s. ISBN 978-80-248-2905-0.
- [3] KRAJČOVÁ, Jiřina, Marcela PALOCHOVÁ, Yvetta PŠENKOVÁ a kol. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 352 s. ISBN 978-80-7357-538-0.
- [4] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.
- [5] LEŠINGEROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 3. vyd. Uherské Hradiště: Roma Nakladatelství, 2008, 253 s. ISBN 978-80-903808-9-9.
- [6] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [7] *Ottův slovník naučný*. Třetí díl. Praha: J. Otto, 1890. 981 s. ISBN neuvedeno.
- [8] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [9] ŠEBESTÍKOVÁ, Viola, BAŘINOVÁ, Dagmar, KRYŠKOVÁ, Šárka, KRAJČOVÁ, Jiřina a Kateřina RANDOVÁ. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. 218 s. ISBN 978-80-248-3141-1.

Elektronické dokumenty a ostatní

Dokumenty společnosti OZO Ostrava s.r.o.

- [10] OZO Ostrava s.r.o. *Výroční zpráva 2014*
- [11] OZO Ostrava s.r.o. *Kolektivní smlouva 2016*
- [12] OZO Ostrava s.r.o. *Vize, poslání a hodnoty 2015*

Elektronické články

- [13] AVE CZ odpadové hospodářství, s. r. o. *O společnosti*. [online]. [cit. 5. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.ave.cz/cs/o-spolecnosti>
- [14] BLÁHOVÁ, Renata. *Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění – daňový a účetní pohled*. [online]. [cit. 10. 10. 2015]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/penzijni-pripojisteni-a-soukrome-zivotni-pojisteni>

- [15] BM servis a.s. *O nás*. [online]. [cit. 11. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.bmsas.cz/cz/o-nas>
- [16] ECOPAK spol. s r.o. *O firmě*. [online]. [cit. 10. 2. 2016]. Dostupné z: <http://ecopak.cz/index.php?page=about#body>
- [17] FCC Česká republika, s.r.o. *O společnosti*. [online]. [cit. 5. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.fcc-group.eu/cs/Ceska-republika/Spolecnost/O-spolecnosti.html>
- [18] Chemická bezpečnost s.r.o. *Základní informace*. [online]. [cit. 10. 2. 2016]. Dostupné z: <http://chb.cz/>
- [19] Marius Pedersen a.s. *O Marius Pedersen*. [online]. [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.mariuspedersen.cz/cs/o-marius-pedersen/profil-spolecnosti>
- [20] Nehlsen Třinec, s.r.o. *O společnosti*. [online]. [cit. 5. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.nehlsen.cz/o-spolecnosti.html>
- [21] OZO Ostrava s.r.o. *O společnosti*. [online]. [cit. 22. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.ozoostrava.cz/o-spolecnosti>
- [22] OZO Ostrava s.r.o. *Předmět podnikání*. [online]. [cit. 23. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.ozoostrava.cz/o-spolecnosti/predmet-podnikani>
- [23] OZO Ostrava s.r.o. *Vzdělávání*. [online]. [cit. 23. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.ozoostrava.cz/vzdelavani>
- [24] PURUM s.r.o. *O nás*. [online]. [cit. 10. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.purum.cz/1>
- [25] RUMPOLD s.r.o. *O společnosti*. [online]. [cit. 10. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.rumpold.cz/cs/o-nas>
- [26] SITA CZ a.s. *Sita v ČR*. [online]. [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.sita.cz/24920-sita-v-cr>
- [27] SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY, ING POJIŠŤOVNA *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize*. [dokument ve formátu pdf]. [cit. 14. 4. 2016]. Dostupný také z: <http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf>

Seznam zkratk

a.s.	Akciová společnost
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DIČ	Daňové identifikační číslo
DPH	Daň z přidané hodnoty
EMS	Systémy environmentálního managementu
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
IČ	Identifikační číslo osoby
NBÚ	Národní bezpečnostní úřad
Obr.	Obrázek
odst.	Odstavec
písm.	Písmeno
PO	Požární ochrana
PR	Public relations
PSČ	Poštovní směrovací číslo
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
Sb.	Sbírký
SP	Sociální pojištění
spol. s r.o.	Společnost s ručením omezeným
Tab.	Tabulka
THP	Technicko-hospodářský pracovník
ZP	Zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2016



Panajotis Chadziandoniu

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník